ಲೀನ್ ಗುಣ ವೃತ್ತ
ಏನು, ಏಕೆ ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು

LEAN QUALITY CIRCLE
What, Why and How to Operate



ಲೇಖಕರು:
ಡಿ.ಕೆ. ಶ್ರೀವಾಸ್ತವ
ಬಿ. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯಂ

ಅನುವಾದಕರು
ಎಂ.ಆರ್. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯ ಶಾಸ್ತ್ರಿ
ಎನ್. ಆನಂದ ರಾಮರಾವ್
ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಕುಲಕರ್ಣಿ

PARTICIPATION FOR PROGRESS

अभ्युदयाय सहभागिता

ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ

ನಂ. 22/ಬಿ, 'ಎ' ಬ್ಲಾಕ್, ಎರಡನೇ ಮಹಡಿ, ಬ್ರಿಗೇಡ್ ಎಂ.ಎಂ.,
ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಕೀರ್ಣ, ಕೃಷ್ಣರಾಜೇಂದ್ರ ರಸ್ತೆ, ಯಡಿಯೂರು, ಬೆಂಗಳೂರು-560 070.
ದೂರವಾಣಿ: 080 2676 8289, ಇ-ಮೇಲ್: qcfiblr@gmail.com. ವೆಬ್‌ಸೈಟ್: qcfiblr.in

ಲೀನ್ ಗುಣ ವೃತ್ತ
ಏನು, ಏಕೆ ಮತ್ತು ಹೇಗೆ
ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು

ಲೇಖಕರು:

ಡಿ.ಕೆ. ಶ್ರೀವಾಸ್ತವ

ಬಿ. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯಂ

ಅನುವಾದಕರು :

ಎಂ.ಆರ್. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯ ಶಾಸ್ತ್ರಿ

ಎನ್. ಆನಂದ ರಾಮರಾವ್

ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಕುಲಕರ್ಣಿ

ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ

ನಂ. 22/ಬಿ, 'ಎ' ಬ್ಲಾಕ್, ಎರಡನೇ ಮಹಡಿ, ಬ್ರಿಗೇಡ್ ಎಂ.ಎಂ.,

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಕೀರ್ಣ, ಕೃಷ್ಣರಾಜೇಂದ್ರ ರಸ್ತೆ, ಯಡಿಯೂರು, ಬೆಂಗಳೂರು-560 070.

ದೂರವಾಣಿ: 080 2676 8289,

ಇ-ಮೇಲ್: qcfiblr@gmail.com. ವೆಬ್‌ಸೈಟ್: qcfiblr.in

ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಅನುವಾದಿತ
ಮೊದಲನೆ ಮುದ್ರಣ 2016

ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ
ಬೆಂಗಳೂರು-560082.

ಪ್ರಕಾಶಕರು :

ಭಾರತೀಯ ಗುಣ ವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ QCFI

ಸಂಪೂರ್ಣ ಗುಣಾಡಳಿತದ ನೆರಳಿನಲ್ಲಿ ಗುಣತಂಡ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ
ಉತ್ತೇಜಿತ ಹಾಗೂ ಪ್ರಗತಿತ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಂಗ

AP ಪಬ್ಲಿಕ್ ಸೊಸೈಟಿ ಕಾಯ್ದೆ 1350F ನಲ್ಲಿ
ದಾಖಲಿಸಿರುವಂತಹದು.

ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ

#306, 3ನೇ ಮಹಡಿ, ನವಕೇತನ್ ಛೇಂಬರ್ಸ್ 62,
ಸರೋಜಿನಿದೇವಿ ರಸ್ತೆ, ಸಿಕಂದರಾಬಾದ್–500 003, ಇಂಡಿಯಾ.
ದೂರವಾಣಿ : 66318068, 66311168, 66316743 / 44
ಟೆಲಿಫ್ಯಾಕ್ಸ್ : 27805660
ಇ–ಮೇಲ್: qcfihq@eth.net, ವೆಬ್‌ಸೈಟ್: www.qcfi.in, qcfihq.com

ಪರಿವಿಡಿ

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ (Preface)

ಪ್ರಪಂಚದಾದ್ಯಂತ ಪಸರಿಸಿರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಅವನತಿಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿಯೂ ಲೀನ್ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರಮೇಯ ಬಂದಿದೆ.

ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಗರಿಷ್ಠಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಂಡು ನಿರಂತರ ಸುಧಾರಣೆಯ ಮೂಲಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಸುಸೂತ್ರವಾಗಿ ಮಾಡಿ ಗ್ರಾಹಕರ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಪೂರೈಸುವುದೇ ಲೀನ್ ಎಂದು ಸರಳವಾಗಿ ಹೇಳಬಹುದು.

'Lean Quality Circle' ಎಂಬ ಈ ಕಿರು ಪುಸ್ತಕ ಕೆಲವರಲ್ಲಿ ಆಶ್ಚರ್ಯ ಹುಟ್ಟಿಸಬಹುದು ಈ ಹೊಸ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ವಿಶೇಷತೆಯಾದರೂ ಏನು ಎಂದು ಆಶ್ಚರ್ಯವನ್ನೂ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಬಹುದು. Lean Six Sigma, Lean Manufacturing ಎಂಬ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಈಗಾಗಲೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿವೆ. ಆದರೆ Lean Quality Circleನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ ಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಅನ್ವೇಷಣೆಯು ಹಲವಾರು ಅಸಾಧಾರಣ ಪ್ರಯೋಗಗಳಿಂದ ರೂಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆಯೆಂಬುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ಅಂಶ ಹಾಗಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಕಾಲಮಾನಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಲ್ಪನೆಗಳು ಪ್ರಯೋಗಗಳ ಮೂಲಕ ಅವುಗಳ ಸೂಕ್ತತೆ ಹಾಗೂ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಸಮನ್ವಯತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಒಂದು ಕಲ್ಪನೆ Lean Quality Circle. N.T.P.C ಸಂಸ್ಥೆಯ Unchahar ಮತ್ತು Singrauli ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಪಾರ್ಲೆ ಸಂಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಕಾಂಟ್ರಾಕ್ಟ್ ತಯಾರಿಕಾ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿಯೂ LQCಯ ಪ್ರಯೋಗವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಅದರ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಉತ್ತೇಜನಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನೀಡಿರುವ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ನಮ್ಮ ವಂದನೆಗಳು.

'Lean Quality Circle' ಪ್ರಸ್ತುತ ವಾಣಿಜ್ಯ ಪರಿಸರದ ಉದ್ದೇಶ ಹಾಗೂ ಜನಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಗಮನ ಕೊಡುವುದೇ ಆಗಿದೆ.

ಕಳೆದ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು LQC ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕರವಾದ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆದಿವೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಹಲವಾರು ಉಪಯುಕ್ತ ಅಂಶಗಳನ್ನು ನೀಡಿವೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಕಿರು ಹೊತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಬೇಕೆಂಬ ಯೋಚನೆಯಿಂದ ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆಯುಂಟಾಯಿತು. ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕರು ಮತ್ತು ಹಲವಾರು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರು LQCಯನ್ನು ಮನಃಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತಂದು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪರಸ್ಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ನೆರವಾಗುವರೆಂದು ನಮ್ಮ ಆಶಯ.

– ಡಿ.ಕೆ. ಶ್ರೀವಾಸ್ತವ
– ಬಿ. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯಂ

ಗುಣಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಣೆ

ಅಂತ್ಯವಿಲ್ಲದ ಪಯಣ–ಕೊನೆಯಿಲ್ಲದ ಓಟದ ಪಂದ್ಯ.

Quality Improvement, a never ending journey
(A race without finish line)

ಗುಣಮಟ್ಟವೆಂಬುದು ಪ್ರಬಲವಾದ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಸಾಧನ. ಅದರ ಸಾಧನೆಯಲ್ಲಿರುವವರು, ಇಂದು ಎಷ್ಟೇ ಉತ್ತಮ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸಾಧಿಸಬೇಕು. ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ನಮ್ಮ ಪ್ರತಿಸ್ಪರ್ಧಿಗಳು ನಿರಂತರ ಸುಧರಣೆಯತ್ತ ಗಮನ ನೀಡಿರುವುದು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರು ಹೆಚ್ಚಿನ ನಿರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು.

– ಪಾಲ್. ಎ. ಅಲ್ಟೈರ್
ಜೆರಾಕ್ಸ್ ಕಾರ್ಪೋರೇಷನ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ
ಗುಣ ಮಟ್ಟದ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರಮುಖರು

ತಂಡ ಕ್ರಿಯೆ (Team work) ಕೇವಲ ಘೋಷಣೆಯಾಗಿ ನಿಲ್ಲಬಾರದು ಆದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೈಜಗುಣದ ಪ್ರತೀಕವಾಗಿರಬೇಕು.

– ಪಾಲ್ ಎ.ಎ.

ಮುನ್ನುಡಿ (Foreword)

LQC ಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ಪ್ರಯೋಗಗಳ ಮುಖಾಂತರ ಯಶಸ್ವಿಯಾದ ನಂತರ ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಶ್ರೀ ಡಿ.ಕೆ.ಶ್ರೀವಾಸ್ತವ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ಬಿ.ಸುಬ್ರಮಣ್ಯಂ ರವರು ಪ್ರಕಟಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖರಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ತಿಳಿವಳಿಕೆಗಾಗಿಯೂ ಮತ್ತು ಅವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲಿಕ್ಕಾಗಿಯೂ ಮತ್ತು ಅವರ ಉನ್ನತಿಗಾಗಿಯೂ ರೂಪಿಸಿದ ಸಣ್ಣ ತಂಡದ ಕಲ್ಪನೆಯೇ LQC. ಹಾಗೆಂದ ಮಾತ್ರಕ್ಕೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಕವಾದ ಗುಣ ವೃತ್ತವನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುವುದಲ್ಲ. ಗುಣವೃತ್ತವು ಎಲ್ಲ ಗುಣ ತಂಡಗಳ ಆಧಾರಸ್ತಂಭ ಮತ್ತು ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸದಾ ನಿರತವಾಗಿರುವ ಒಂದು ಸಾಧನವಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಗುಣ ವೃತ್ತಗಳ (Quality Circle) ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶವೆಂದರೆ ಮೊದಲ ಹಂತದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ ಉಪಕರಣಗಳು (Problem Solving Tools) ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳ (Techniques) ಮುಖಾಂತರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಹಂತಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸುವುದು. LQC ಯಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಹಾಗೂ ತಂತ್ರಗಳ ಬಳಕೆಯಿಂದ ಅವು ಮತ್ತಷ್ಟು ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ.

ವಿಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಮೂಲಭೂತ ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹಲವಾರು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತೇವೆ ಇತರೆ ಕಲ್ಪನೆಗಳು ಮತ್ತು ಹೊಸ ಕಲಿಕೆಗಾಗಿ ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ.

ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೆನ್ನುವುದು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತದೆ ಆದರೆ ಬದಲಾವಣೆಯು ಉತ್ತಮಗೊಂಡ KAI-ZEN ಗಾಗಿ. ಹಾಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ಗುರಿ ಹೊಂದಿರುವ LQCಯ ಸಫಲತೆಗಾಗಿ ಆಶಿಸೋಣ ಅಲ್ಲದೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು LQC ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ಭಾವನೆಯಿಂದ ಅಳವಡಿಸಿ ಜಯಪ್ರದವಾಗಲೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸೋಣ.

– ಡಾ. ಆರ್.ಸಿ. ಅಗರ್ ವಾಲ್
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ಭಾರತಿಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ

ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು (Acknowledgments)

1. ಶ್ರೀ ಆರ್.ಸಿ. ಅಗರ್ ವಾಲ್, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ
2. ಪ್ರೊ. ಅಶೋಕ್ ಮಿಟ್ಟಲ್ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ
3. ನಿರ್ದೇಶನ ಮಂಡಲಿ, ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ
4. ಶ್ರೀ ವಿ.ಎನ್. ಚೌಧರಿ –ED(CBE) N.T.P.C. ಕಾರ್ಪೊರೆಟ್ ಆಫೀಸ್

   ಶ್ರೀ. ಡಿ. ನಾಗೇಶ್– AGM(BE) N.T.P.C. ಕಾರ್ಪೊರೆಟ್ ಆಫೀಸ್
5. ಪಾರ್ಲೆ ಕಂಪನಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಖಾ ಪ್ರಮುಖರು.
6. NTPC ಉಂಚಾರ್ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಶ್ರೀ ವೈ. ವಿ ರಾವ್, G.M.
7. NTPC –ರಾಮಗುಂಡಂ, ರಿಹಾಂದ್, ಸಿಂಹಾದ್ರಿ ಮತ್ತು ಸಿಂಗ್ರೌಲಿ.
8. ಮೆ. ಕಲ್ಕತಾ ಮೆಡಿಕಲ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಇನ್ಸ್ ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ (CMRI)
9. ಮೆ. ಹಿಂಡಾಲ್ಕೊ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್ ಲಿ (ರೇಣುಕೂಟ್ ಮತ್ತು ರೇಣುಸಾಗರ)

   ಜೆ.ಕೆ. ಲಕ್ಷ್ಮಿ ಸಿಮೆಂಟ್–ಮೆ. ಮುರಳೀಧರ್ ರತನ್ ಲಾಲ್ ಎಕ್ಸಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಲಿ.
10. ಭಾರತೀಯ ಗುಣ ವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆಯ ಮುಂಬಯಿ ಘಟಕ – LQC ಯನ್ನು ಪ್ರಥಮವಾಗಿ 10ನೆಯ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಿತು. ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆಯ – ಪುಣೆ, ಕೊಲ್ಕತ, ಮಧುರೈ, ವಡೋದರ, ವಿಶಾಪಟ್ಟಣದ ಘಟಕಗಳು LQC ಬಗ್ಗೆ ಉಪನ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನಡೆಸಿದ ಘಟಕಗಳು.
11. ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆಯ ಪರಿವಾರದ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಲು ನೆರವಿತ್ತ ಶ್ರೀ ಕೆ. ಸುಂದರ್ ರವರು.
12. ICQCC ಯ 2010ನೇ ಸಮಾವೇಶದ ಸಮನ್ವಯ ಸಮಿತಿ.
13. ಜಪಾನ್‌ನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ICQCC–2011 ಉದ್ಘಾಟನ ಸಮಾರಂಭದಲ್ಲಿ "QCCಯ ನಂತರ ಮುಂದೇನು" "LQC" ಎಂಬ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಉಪನ್ಯಾಸ ನೀಡಲು ಆಹ್ವಾನಿಸಿದ JUSEಗೆ.

– **ಡಿ.ಕೆ. ಶ್ರೀವಾಸ್ತವ**
ಎಕ್ಸ್‌ಕ್ಯೂಟಿವ್ ಡೈರೆಕ್ಟರ್
ಭಾರತಿಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ

ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಸಾಮಿಪ್ಯದ ಗುಣಾಡಳಿತ

ಗುಣದ ಸಂದಿಗ್ಧತೆಯ ಬಗೆಗಿರುವ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕ್ರಮಗಳು ಸಾಕಷ್ಟಿಲ್ಲ. ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಅವುಗಳ ಅನುಸರಣೆಯಿಂದ ಸಂದಿಗ್ಧತೆಗಳ ಜಾಸ್ತಿಯಾದವೆನ್ನಬಹುದು. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವಿಮುಖವಾಗುವ ಮಾರ್ಗಗಳತ್ತ ಹೆಜ್ಜೆ ಹಾಕಬೇಕು.

ಗುಣ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಹಿಡಿಯುವ ಅಪೇಕ್ಷೆಯುಳ್ಳ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಐಕ್ಯತಾ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಅಂತಹ ಐಕ್ಯತಾ ಮನೋಭಾವವು ಪ್ರಬಲವಾದ ಪ್ರತಿರೋಧ ಶಕ್ತಿಯನ್ನೂ ಹೊಮ್ಮಿಸುವಂತಿರಬೇಕು

– ಡಾ|| ಜೆ.ಎಂ. ಜುರಾನ್

ಎರಡು ಮಾತು

ಇಂದಿನ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಉಳಿಸಿ ಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ಅದು ಸದಾ ಕಾಲವೂ ಜಾಗೃತವಾಗಿರಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯು ತಯಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿರಬಹುದು. ಅದು ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ ಗುಣ ಮಟ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ತನ್ನ ತೀವ್ರ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಗುಣ ವೃತ್ತದ ಹಾಗೂ ಗುಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ವೃತ್ತದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸಬೇಕು.

ಈ ಸಂಬಂಧವಾಗಿ ಹೈದರಾಬಾದ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆಯು ಹಲವಾರು ಪ್ರಕಟಣೆಗಳನ್ನು ಪುಸ್ತಕ ಹಾಗೂ ಸಿ.ಡಿ.ಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಹೊರತಂದಿದೆ ಆದರೆ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಇಂಗ್ಲೀಷಿನಲ್ಲಿ ಇದ್ದು ಅವುಗಳನ್ನು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ವೃಂದದ ತಿಳಿವಳಿಕೆಗಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನಮ್ಮ ಬೆಂಗಳೂರು ಘಟಕವು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿದೆ.

ಈ ದಿಶೆಯಲ್ಲಿ ಇದುವರೆಗೆ 9 ಪುಸ್ತಕಗಳು ಪ್ರಕಟವಾಗಿವೆ. ಈ ವರ್ಷ ಬೆಂಗಳೂರು ಘಟಕವು 25 ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿ ಬೆಳ್ಳಿ ಹಬ್ಬವನ್ನು ಆಚರಿಸುವ ಸಡಗರದಲ್ಲಿದೆ ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯೋದಯವಾಗಿ 60 ವರ್ಷಗಳು ಸಂದು ವಜ್ರ ಮಹೋತ್ಸವವನ್ನು ಆಚರಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಈ ಎರಡೂ ಸಮಾರಂಭಗಳ ಸವಿ ನೆನಪಿಗಾಗಿ LEAN QUALITY CIRCLE- What, Why and How to Operate. ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಅನುವಾದಿಸಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವ ವಿಶೇಷ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಬೆಂಗಳೂರು ಘಟಕವು ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿದೆ ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಇಂಗ್ಲೀಷಿನಲ್ಲಿ ಶ್ರೀ. ಡಿ.ಕೆ. ಶ್ರೀವಾಸ್ತವ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ಜಿ. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯಂರವರು ಬರೆದಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಅನುವಾದ ಮಾಡಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲು ಅನುಮತಿ ಕೊಟ್ಟ ನಮ್ಮ ಕೇಂದ್ರ ಸಂಸ್ಥೆಗೂ ಹಾಗೂ ಮೂಲ ಲೇಖಕರಿಗೂ ನಮ್ಮ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು.

ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಓದಿದ ನಂತರ ಏನಾದರೂ ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳು. ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳು. ಅವಶ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದರೆ ಅದನ್ನು ಮುಂದಿನ ಮುದ್ರಣದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿ ಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು.

ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಅಂದವಾಗಿ ಮುದ್ರಿಸಿಕೊಟ್ಟ ಹಂಸನಿಕೇತನ ಮುದ್ರಣಾಲಯದವರಿಗೆ ವಂದನೆಗಳು.

ಎಂ.ಆರ್. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯಶಾಸ್ತ್ರಿ
ಎನ್. ಆನಂದರಾಮ ರಾವ್
ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಕುಲಕರ್ಣಿ

ಅಧ್ಯಾಯ-1

ಲೀನ್ ತಯಾರಿಕೆ

Lean Manufacturing

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯುವ ಮೊದಲು ಲೀನ್ ತಯಾರಿಕೆಯ ಮೂಲದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳೋಣ.

ಲೀನ್ ಎಂಬುದು ಒಂದು ಸಿದ್ಧಾಂತ. ಇದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ತ್ಯಾಜ್ಯದ ನಿರ್ಮೂಲನೆ ಮಾಡುವತ್ತ ಗಮನ ನೀಡಿ ತನ್ಮೂಲಕ ಪ್ರತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನದ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ಗ್ರಾಹಕ ನೀಡುವ ಬೆಲೆಗೆ ತಕ್ಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು (Output) ಪಡೆಯುವ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಒಂದು ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆ. ಲೀನ್ ಎಂದರೆ ಅಲ್ಪ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಕಡಿಮೆ ದಾಸ್ತಾನಿನೊಂದಿಗೆ ಹಾಗೂ ಕಡಿಮೆ ಸ್ಥಳವಕಾಶ, ಕಡಿಮೆ ಮಾನವಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಹಣದೊಂದಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತಷ್ಟು ವಿವರವಾಗಿ ಹೇಳಬಹುದಾದರೆ ಲೀನ್ ಎಂದರೆ ವೇಗ ಮತ್ತು ಮೊಟ್ಟಮೊದಲ ಬಾರಿಗೇ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನ. ಆದ್ದರಿಂದ ಲೀನ್ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶ ಪಡೆಯುವ ವಿವೇಚನಾಯುಕ್ತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ.

ಲೀನ್ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಟೊಯೋಟಾ (ಈಗಿನ ಟೊಯೋಟಾ ಮೋಟಾರ್ ಕಾರ್ ಕಂಪನಿ) ಸಂಸ್ಥೆಯು ಟೊಯೋಟಾ ಉತ್ಪಾದನಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿತು. ಟೊಯೋಟಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಎರಡನೇ ವಿಶ್ವ ಸಮರಕ್ಕೆ ಮೊದಲು, ಬಟ್ಟೆ ನೇಯುವ ಮಗ್ಗಗಳ ತಯಾರಿಕೆಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ನಂತರ ಬೈಸಿಕಲ್ ತಯಾರಿಕಾ ಶಾಖೆಯನ್ನು ತೆರೆಯಿತು. ಸಂಸ್ಥೆಯು ಮೂಲತಃ ಮುಡಾ, ಮುರಿ, ಮುರಾ ಎಂದು ಮೂರು ವಿಧದ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿತು.

1. **ಮುಡಾ** (Muda): ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ನೀಡುವ ಉತ್ಪನ್ನ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ವ್ಯರ್ಥ ಹಾಗೂ ಅನುತ್ಪಾದಕ ಆಚರಣೆಗಳ ಮೌಲ್ಯವಿರಲಾರದ್ದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

2. **ಮುರಿ** (Muri): ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಆಯಾಸ, ಅತಿಯಾದ ಹೊರೆ ಮತ್ತು ಅಸಮಂಜಸತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ವ್ಯರ್ಥ ಅನುಪಯುಕ್ತ ವಿನ್ಯಾಸವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

3. **ಮುರಾ** (Mura): ಅನುಪಯುಕ್ತ ಅನುಷ್ಠಾನ, ಅಸಮಾನತೆ ಅನಿಯಮಿತವಾಗಿರುವ ಅಥವಾ ಅಸಂಗತತೆ (Inconsistency) ಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಲೀನ್ ಎಂಬುದು ತ್ಯಾಜ್ಯ ನಿವಾರಣೆಯ ಸಮಾನಾರ್ಥಕ ಪದ. ಲೀನ್ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸರಳವಾಗಿ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ವಿಧಾನ ಹಾಗೂ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಬಳಕೆ, ಸತತ ಸುಧಾರಣೆ, ಪೂರೈಕೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪದನಾ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಪನ್ನದ ಸರಾಗ ಹರಿವನ್ನು ಖಾತರಿಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕ ಬೇಡಿಕೆಯ ಪೂರೈಕೆ ಎಂದು ಅರ್ಥೈಸಬಹುದು.

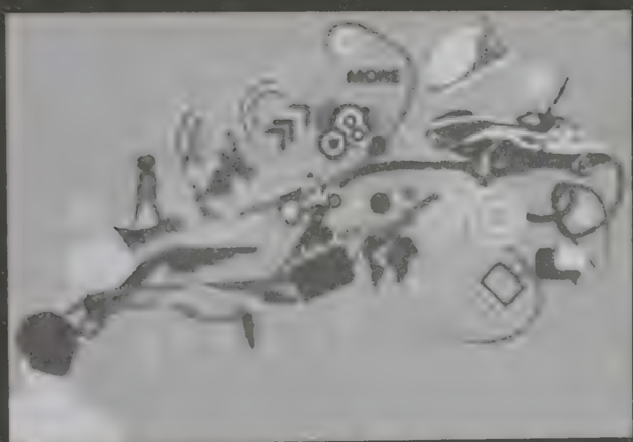
ಲೀನ್ ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ನಿರ್ಮೂಲನೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ 8 ವಿಧದ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ.

1. **ಮಿತಿ ಮೀರಿದ ತಯಾರಿಕೆ** (Over production) : ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ (Process), ಗ್ರಾಹಕ (Customer) ಹಾಗೂ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಬೇಡಿಕೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ತಯಾರಿಸುವುದು.
2. **ದೋಷಗಳು ಮತ್ತು ಮರು ಕೆಲಸ** (Defects & Rework): ದೋಷಗಳು (Errors), ತಪ್ಪುಗಳು (Mistakes), ತಿರಸ್ಕಾರ ಯೋಗ್ಯ ಉತ್ಪನ್ನಗಳು (non-complying products) ಸೇವೆಗಳು, ದಾಖಲೆಗಳು, ತಪಾಸಣೆ ಮತ್ತು ರಿಪೇರಿ, ವ್ಯವಹಾರ ಇತ್ಯಾದಿ.
3. **ಅನಾವಶ್ಯಕ ಸಾಗಣೆ** (Unnecessary Transportation) : ಉತ್ಪಾದನ ಸಮಯ ಅಥವಾ ನಂತರದಲ್ಲಿ ಘಟಕದ ಸುತ್ತಮುತ್ತ ಜನಗಳ, ವಸ್ತುಗಳ, ಪದಾರ್ಥಗಳ ಅನವಶ್ಯಕ ಚಲನ ಅದು ಉತ್ಪನ್ನ ಅಥವಾ ಸೇವೆಯ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ.
4. **ಅನಗತ್ಯ ಚಲನೆ** (unnecessary Motion) : ಉತ್ಪನ್ನ ಅಥವಾ ಸೇವೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಮೌಲ್ಯ ಹೆಚ್ಚಿಸದ ಜನ/ ಯಂತ್ರಗಳ ಚಲನೆ.
5. **ಅಧಿಕ ದಾಸ್ತಾನು** (Excess Inventory) : ಕಾಪುದಾಸ್ತಾನು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಶೇಖರಿಸಿದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ.
6. **ಪ್ರತೀಕ್ಷಾ ಸಮಯ** (Waiting Time) : ಸರಕು, ಮಾಹಿತಿ, ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ, ವಿಧಾನ, ಅನುಮೋದನೆ, ಉಪಕರಣ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಕಾಯುವಾಗ ಉಂಟಾಗುವ ವ್ಯರ್ಥ ಸಮಯ.

7. **ಅಧಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವುದು** (Over Processing) : ಒಂದು ಉತ್ಪನ್ನ/ ಸೇವೆಗೆ ಗ್ರಾಹಕನು ಪಾವತಿಸುವ ಹಣಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಿಕೆ.

8. **ಮಾನವ ಸೃಜನಶೀಲತೆಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳದಿರುವುದು** (Unutilized Human Creativity): ಜನರ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ಅನನ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಬಳಕೆ ಮಾಡದಿರುವಿಕೆ ಎಲ್ಲ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ನಿಧಾನಗೊಳಿಸಿ, ಅಸಮರ್ಥ ಮತ್ತು ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕತಾಹೀನವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಲೀನ್ ವಿಧಾನಗಳು ಕೇವಲ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ತ್ಯಾಜ್ಯವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದೆಯಲ್ಲದೆ ಎಲ್ಲ ವಿಧದ ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸೇವಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಾದ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶ, ಮನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲೂ ಅಷ್ಟೇ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿವೆ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಲೇ ಈ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ 'ಲೀನ್ ಉತ್ಪಾದನೆ'ಯನ್ನು 'ಲೀನ್ ಚಿಂತನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ' ಎಂಬ ಹೊಸ ಪದ ಗುಚ್ಛದಿಂದ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬಳಸದ ಮಾನವ ಅಂತಃಸ್ಸತ್ವ
ಜನರ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಅನುಭವವನ್ನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ಪತ್ತಿಯ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಬಳಸದಿರುವುದು (ಮಾನವ ಅಂತಃಸ್ಸತ್ವದ ಮಿತ ಬಳಕೆ)



ಸುಪ್ತ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಏಕರೂಪದಲ್ಲಿ ಬಳಸುವುದು.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಲೀನ್, ಸಿಕ್ಸ್ ಸಿಗ್ಮಾಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು 8ನೇ ತ್ಯಾಜ್ಯ ಅಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಸುಪ್ತ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು QIT ಮತ್ತು ಮಿಶ್ರಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡಗಳ (Cross Functional Teams) ಮೂಲಕ ನಿವಾರಿಸುವ ಅನುಕೂಲವನ್ನು ಪಡೆಯಲಾರಂಭಿಸಿದವು.

ಆದರೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವಿಕ ಅನುಭವ ಪಡೆದು ತ್ಯಾಜ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿವಳಿಕೆಯುಳ್ಳ ಕೆಲಸಗಾರರ ಬಗ್ಗೆ ಏನು? ಬಹಳಷ್ಟು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಅಧಿಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ SGA/QC/TPM ವೃತ್ತಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ತಮ್ಮ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಂಡ ನೌಕರರ ಸೃಜನ ಶೀಲತೆಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಚಾರಗಳು ಚಿಂತನೆಗೆ ಹಚ್ಚಿದವು. ಗುಣವೃತ್ತದಲ್ಲಿದ್ದು, ಹೆಚ್ಚು ಜ್ಞಾನಗಳಿಸಬೇಕೆನ್ನುವವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೇಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದೇ ಪ್ರಶ್ನೆ ನಂತರ ಮತ್ತೆ ಪಡೆದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಬಳಸಲು ಉನ್ನತ ದರ್ಜೆಯ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತವು (LQC), ನೌಕರರ ಸಮಗ್ರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಿಂದ ಮಾನವ ಸೃಜನಶೀಲತೆಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಜನರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಒಂದು ಹೊಸ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕವಾಯಿತು.

ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅಗತ್ಯತೆ

"ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಉತ್ತಮ ಸಹಕಾರ, ಗೆಲ್ಲು-ಗೆಲ್ಲು (WIN-WIN) ಮನೋಭಾವದಿಂದ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರದ ಹೊಸ ರೂಪಾಂತರದ ಅಗತ್ಯ ನಮಗಿದೆ".

"ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಜೀವಾಳವೇನು? ಇದು ಅಂತರಿಕ ಪ್ರೇರಣಾ ಶಕ್ತಿಯ ಹೊರ ಹೊಮ್ಮುವಿಕೆ. ಹೇಗೆ?-ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಆನಂದ, ಹೆಮ್ಮೆ, ಸಂತೋಷ ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದರಿಂದ"

"ಗುಣಮಟ್ಟವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ಗುರಿ ಸಾಧನೆಗೆ ಪ್ರಧಾನ ಅಗತ್ಯತೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿನ ಸಂತೋಷವೇ (Joy in work) ಆಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ"

"Executive Excellence" ಎಂಬ ನಿಯತಕಾಲಿಕದಲ್ಲಿನ ಡಾ. W.E. ಡೆಮಿಂಗ್ ರವರು ಬರೆದ ಮೇಲಿನ ಶಿರೋನಾಮೆಯ ಲೇಖನದಿಂದ ಆಯ್ದು ಭಾಗ.

ಅಧ್ಯಾಯ -2

ಗುಣವೃತ್ತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು (ಅವಲೋಕನ)

Quality Circle Activities: (Overview)

ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಹಿನ್ನೋಟ:

ಜಪಾನೀಯರು ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೂಲಭೂತ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರದಿಂದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ನಿಯಂತ್ರಣದ (Statistical Process Control) ಬಳಕೆಯನ್ನು 1950ರ ಆರಂಭ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಡಾ. W.E. ಡೆಮಿಂಗ್ ರವರಿಂದ ಮತ್ತು ಗುಣ ನಿರ್ವಹಣೆಯ (Quality Management) ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಡಾ. ಜುರಾನ್ ರವರಿಂದ 50ರ ದಶಕದ ಮಧ್ಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಕಲಿತ ನಂತರ ಕಂಪನಿಯ ವ್ಯಾಪಕ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು (Company Wide Quality Control) ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿದರು ಇದು ಜುರಾನ್ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ ಸಮಗ್ರ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿರ್ವಹಣೆ (Total Quality Mangement)ಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತರೂಪ.

ಡಾ.ಕೆ. ಇಷಿಕಾವಾರವರು ಬರೆದಿರುವ 'What is TQC- the Japanese way' ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಅವರು ಹೀಗೆ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ: "ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಎರಡನೇ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರ ಜಪಾನ್ ಆಮದು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ದೇಶೀಕರಿಸಿ ಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು ಹಾಗೂ ಅದು ಜಪಾನಿನದ್ದೇ ಆಯಿತು. ಅದರಲ್ಲಿ ಮಹಾನ್ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಕಂಡದ್ದಲ್ಲದೆ ಅದು ಹೊಸ ಉತ್ಪನ್ನವಾಗಿ ರೂಪಗೊಂಡು ಸಾಗರೋತ್ತರ ದೇಶಗಳಿಗೂ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ನಿರ್ಯಾತಗೊಂಡಿತು."

1968 ರಲ್ಲಿ ಡಾ. ಕೆ. ಇಷಿಕಾವಾರವರು JUSEನ ನಿಯತ ಕಾಲಿಕವೊಂದರಲ್ಲಿ "ಐವತ್ತರ ದಶಕದ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಡಾ. ಜುರಾನ್ ರವರು ತಿಳಿಸುವವರೆಗೂ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣವು (Quality Control) ಆಡಳಿತ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ (Management Control) ಒಂದು ಭಾಗವೆಂದು ನಾವು ತಿಳಿದಿರಲಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಬರೆದಿದ್ದಾರೆ.

ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಜನರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವ ಪ್ರಯತ್ನದ ಫಲವೇ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣ (Quality Control) ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಸುಧಾರಣೆಯಂತಹ ಅನೇಕ ಪರಿಕಪಲ್ಪನೆಗಳ ವಿಶದೀಕರಣ (Conceptualization) ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳಿಂದ ಹಿಂದೆ ಬೀಳದಂತಿರಲು ಅವರ ನಿರಂತರ ಸುಧಾರಣೆ, ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ನವೀಕರಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ನಿರಂತರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಹೀಗೆ ಡಾ. ಕೆ. ಇಷಿಕಾವಾರವರು 'QC Circles Koryo' (ಗುಣನಿಯಂತ್ರಣ ವೃತ್ತಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ' ಗಳನ್ನು) ಸಂಪಾದಿಸಿದಾಗ, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ನೀಡಿದರು.

1. ಮಾನವೀಯತೆಯನ್ನು ಗೌರವಿಸಿ ಕೆಲಸ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿಸುವ ಸಂತೋಷಕರ ಉತ್ಸಾಹಿ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು.
2. ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಪಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಅನಂತ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಶಕ್ತಗೊಳಿಸುವುದು.
3. ಉದ್ಯಮದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವುದು.

ಈಗ ಮೇಲೆ ನೀಡಿದ ಪ್ರತಿ ಅಂಶವನ್ನು ವಿವರಿಸೋಣ.

ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಕೊಡುಗೆ (Contribute to the Enterprise) :

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ರೀತಿಯ ನಿಗೂಢ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ ಅವನಿಗೆ ಅಥವಾ ಅವಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದಾಗ ಅದು ಮೆದುಳಿನ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸೃಜನ ಶೀಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳಗಿಸುವ ಅನಂತ ಸಾಧ್ಯತೆ ಗಳು ಹರಿದು ಬರುತ್ತವೆ ಈ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ಅ) ವಿಚಾರ ಮಂಥನ (Brain Storming) ಆ) ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣ ತಂತ್ರಗಳು ಅಲ್ಲದೆ ಪಡೆದ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಪರಿಣತಿಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಬಳಕೆ ಅದು ಮೆದುಳಿನ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸೃಜನ ಶೀಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳಗಿಸುವುದು. ಇ) ಸುಧಾರಣೆ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿರಗೊಳಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳಿಂದ ಇವು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ.

1) **ಮಾನವೀಯತೆಗೆ ಗೌರವ** (Respect Humanity) :

(I) ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರನ ಸ್ಥಾನ (ಪದವಿ–Position) ಅಥವಾ ಅಂತಸ್ತು ಏನೇ ಇರಲಿ ಅವನು ನೈಪುಣ್ಯವಿಲ್ಲದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸಗಾರನಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅಧ್ಯಕ್ಷನಾಗಿರಬಹುದು ಆದರೆ ಅವನೂ ಒಬ್ಬ ಮಾನವ ಅವನನ್ನು ಮನುಷ್ಯನಂತೆ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರತಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗೂ ಒಂದು ವಿಶಿಷ್ಟವಾದ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವನು ಗೌರವಕ್ಕೆ ಅರ್ಹನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳ ಅಭಿಯಾನವನ್ನು ಪಾಶ್ಚಿಮಾತ್ಯರು ಆರಂಭಿಸಿದರು.

(II) ಗುಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ವೃತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತರಾದ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪು ಚಟುವಟಿಕೆಯನ್ನಾಗಿ ರಚಿಸಿದ ಉದ್ದೇಶವೇ ಮಾನವೀಯ ಗೌರವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆಯಲ್ಲದೆ ಗುಣವೃತ್ತಕ್ಕೆ ಸೇರಲೇಬೇಕೆಂಬ ಯಾವುದೇ ಒತ್ತಾಯ ಅಥವಾ ನಿರ್ದೇಶನವಿರುವುದಿಲ್ಲ.

2) ಮಾನವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಅನಂತ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಹೊರ ತೆಗೆಯಲು (ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿರುವಂತೆ).

3) ತಿರಸ್ಕರಣೆ (Rejection) ಮರುಕೆಲಸ (Rework) ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ವಿಧವಾದ ತ್ಯಾಜ್ಯದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ, ಗ್ರಾಹಕನ ಅತೃಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಸ್ಥಾನ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವುದೇ ಗುಣವೃತ್ತದ ಉದ್ದೇಶ.

ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ವಿತರಣಾ ಸಮಯ (Delivery Time), ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ನೀತಿಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮುಂತಾದುವುಗಳು ಇತರ ನಿಯಂತ್ರಣಗಳು. ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಂದ ಉನ್ನತ ದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಯವರೆಗೂ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಕೊಡುಗೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ತಳಹಂತದ ಗುಣನಿಯಂತ್ರಣ ವೃತ್ತದೊಂದಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ್ಯಂತ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣವು ಮೂಲವನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಡಾ. ಇಷಿಕಾವಾ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದರು.

ಗುಣವೃತ್ತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು–ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನ
(Quality Circle Activities-Its Practice)

ಗುಣವೃತ್ತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಜಪಾನಿನಲ್ಲಿ 1962 ರಿಂದ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿದೆ ಅಲ್ಲದೆ 1981 ರ ನಂತರ ಭಾರತವನ್ನು ಸೇರಿದಂತೆ ಅನೇಕ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಅನುಸರಿಸಿವೆ ನಮಗೆ ಗುಣವೃತ್ತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರಿವುಂಟಾಗಿದೆ.

ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ– ಒಂದು ಅವಲೋಕನ
(How do Quality Circles Operate-An Overview)

ಗುಣವೃತ್ತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ವಿಧಾನವನ್ನು ನಾವು ಅವಲೋಕಿಸೋಣ "ಗುಣವೃತ್ತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಮೊದಲ ಸಾಲಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇವು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ, ಉತ್ಪನ್ನಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸದಸ್ಯರ ಸ್ವಯಂ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಹಾಗೂ ಆಹ್ಲಾದಕರ ರೋಮಾಂಚಕ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಲು ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುತ್ತವೆ."

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ತಾನು ಕೆಲಸದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಶವನ್ನು ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಯಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಹೇಳುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ. ತಂಡವು ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಒಂದು ತಂಡದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು, ಹೇಗೆ ಸಭೆ ನಡೆಸಬೇಕು, ಗುಂಪು ಒಮ್ಮತದಿಂದ ಹೇಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ.

ಮಾನವನ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅವನ ಬೌದ್ಧಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಬೌದ್ಧಿಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ವಿಚಾರಮಂಥನವು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ. ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯೋಚಿಸುವುದು ಉತ್ತಮ ವಿಧಾನ ವಿಚಾರ ಮಂಥನವನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸಲು ಬಳಸಬಹುದು ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರು ಏಕಪ್ರಕಾರದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರ ಅಥವಾ

ಅಂತಹುದೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿರಬೇಕು ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಲ್ಲರು ಅದನ್ನು ತಂಡದ ಪ್ರತಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ತಿಳಿದು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಒಮ್ಮತದ ಆಧಾರದಿಂದ ಪರಿಹಾರ ಹುಡುಕಲು ಅವರು ಯೋಚಿಸಲು ಬುದ್ಧಿ ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದಂತೆ ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ಸರಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗೆ ಅವರು ಕೇವಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಹೆಚ್ಚು ತಿಳಿವಳಿಕಸ್ತರಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಸವಾಲುಗಳಿಗೆ ಸಿದ್ದರಾಗುವರು. ಹೀಗೆ 'ಒಂದೇ ಕಲ್ಲಿನಿಂದ ಎರಡು ಹಕ್ಕಿ ಹೊಡೆಯುವ' ನೈಪುಣ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ.

ಗುಣವೃತ್ತವು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸುವ ಗುಂಪಲ್ಲ ಆದರೆ ಜನರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಒಂದು ಮಾಧ್ಯಮ. 'ಮೊದಲು ಮಾನವನನ್ನಾಗಿ ರೂಪಿಸುವುದು' ಎಂದು ವ್ಯಾಟ್ಸುಶಿತರವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಅನೇಕ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಸಮಾವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗುವ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನಗಳಲ್ಲಿ QC ಸದಸ್ಯರ ವಿಕಾಸದ ಮೇಲೆ QC ಯ ಪ್ರಭಾವ ಕಾಣಬಹುದು. ವೃತ್ತದ ಸದಸ್ಯರು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು, ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಶಕ್ತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದ ನಂತರ ಅವರು "12 ಹಂತ" ವಿಧಾನದ ಮಾದರಿ ಅಥವಾ "7QC ಹಂತ" ದ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳನ್ನು ಅವರು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರಿತಿರುವರೆಂಬುದನ್ನು ಇದು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ.ಇದರಿಂದ ಅವರು ಯುಥೋಚಿತ ಜ್ಞಾನವನ್ನುಗಳಿಸಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸುವ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥಿತ 12 ಹಂತಗಳ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವ ಮತ್ತು ಮಂಡಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ರುಜುವಾತಾಗುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಸ್ತುತ ಗುಣವೃತ್ತಗಳನ್ನು ಬಾಧಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಂಶಗಳು

Elements Affecting Present Quality Circles

ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಯ ನಂತರ ಕೇವಲ ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ಮಾತ್ರ ಸಕ್ರಿಯರಾಗಿದ್ದು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವರಲ್ಲಿ ಉಳಿದವರು "ಹೇಗಿದ್ದರೂ ಕೇವಲ ಒಬ್ಬಿಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಮಾತ್ರ ಹೊಸ ಯೋಚನೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ" ಎಂದು ಭಾವಿಸುವುದರಿಂದ ನಿಷ್ಕ್ರಿಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತಾರೆ. ಸಭೆ ಸೇರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆ, ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಯೋಜನೆಗಳ ನೋಂದಣಿ ಅವು ಅವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಯೇ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಇದು ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಅಡ್ಡದಾರಿಯ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಲಾಭ ತೋರಿಸಲು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶ ಇದಲ್ಲ. ಒಂದು ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಜಪಾನಿನಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ QCC ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಕ್ಷೀಣಿಸುವಿಕೆ ತೋರುತ್ತದೆ. (QC ಸರ್ಕಲ್ ನಂ.500 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟವಾಯಿತು) ಅವರು ಅವಲೋಕನಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದಾರೆ.

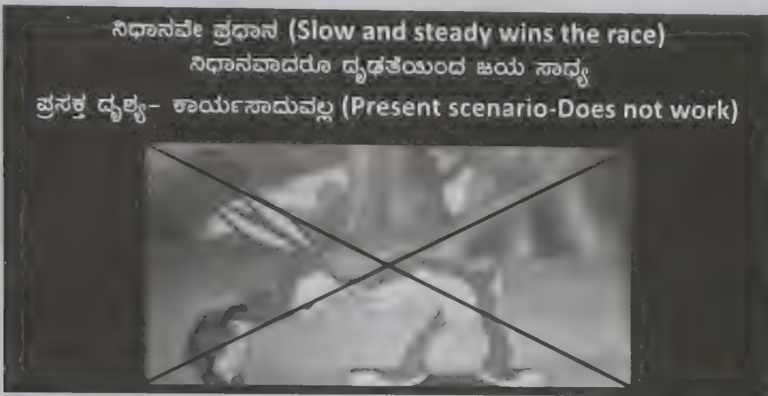
ಮುಂಚೂಣಿಯ ನೌಕರರ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ:

1) ಕಡಿಮೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಫಲಿತಾಂಶ ಪಡೆಯಲು ಬಲವಾದ ಬೇಡಿಕೆಗಳು (ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದಿಂದ)
2) ಗ್ರಾಹಕರ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ವೈವಿಧ್ಯತೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಉತ್ಪನ್ನ ಜೀವನ ಚಕ್ರವನ್ನು (Product Life Cycle) ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವಿಕೆ.
3) ತರ್ಕಬದ್ಧ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಳ. ಅರೆಕಾಲಿಕ ಮತ್ತು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಸಹಾಯಕರ ನೇಮಕ ಮತ್ತು ಎರವಲು ನೌಕರರ ಬಳಕೆ.
4) ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ (Management) ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಮಾರಾಟ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ.
5) QCCಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಗೆ ಸಮಯದ ಕೊರತೆ.

6) ತಕ್ಷಣದ ಪರಿಣಾಮಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ TPM ಇತ್ಯಾದಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಿ ಅವುಗಳನ್ನು ನೋಡುವ ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತ / ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಂದ QCCಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉತ್ಸಾಹದ ಕೊರತೆ.

7) QCCಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುವ ಮತ್ತು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲು ಹೆಚ್ಚಿದ ತೊಂದರೆ.

8) ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತವಾದ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣದಿಂದ ದೀರ್ಘಕಾಲೀನ ಸುಧಾರಿತ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲಾಗದ ಅಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ.



ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಮಾನತೆಗಳು:

ಕಳೆದ 30 ವರ್ಷಗಳ ಗುಣವೃತ್ತದ ಪ್ರಚಾರದಲ್ಲಿ QC ಗಳ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಎರಡು ವರ್ಗಗಳಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಾವು ಗಮನಿಸಿದ್ದೇವೆ. 1) ವೇಗವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರು- ಹೆಚ್ಚಿನ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವಿಗಳು ಮತ್ತು 2) ನಿಧಾನವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರು- ಕಡಿಮೆ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿರುವವರು. ಇದು ಶಾಲೆ, ಕಾಲೇಜು ಆಗಿರಬಹುದು ಯಾವುದೇ ಕಲಿಕೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ಸಹಜ. ನಾವು ಯಾವುದೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಈ ವಿದ್ಯಮಾನವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು ವೇಗದ ಕಲಿಕೆಯವರು ಉತ್ತಮ ಗ್ರಹಿಕೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೌದ್ಧಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೂ ನಿಧಾನವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರನ್ನು ಉಪೇಕ್ಷಿಸಬಾರದು. ಅಂತಹವರಿಗೆ ಅವರ ಸಾಧನೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ವೇಗವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನೀಡುವವರೇ ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಗಳೆಂದೆನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಜನರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಿಂತ ಮೊದಲು ಸಂಭವಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಎಲ್ಲ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಜನಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯ.

ಗುಣವೃತ್ತಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಅಥವಾ ಗುಣವೃತ್ತಗಳಿಗೆ ಸೇರಲು ಮೂಲತಃ ನಮೂದಿಸಲಾದ ಲಕ್ಷಣಗಳಲ್ಲಿ 'ಸ್ವಇಚ್ಛೆ'ಯೂ ಒಂದು. ಗುಣವೃತ್ತಗಳನ್ನು 1995ರಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದಂತೆ, 'ಸ್ವಾಯತ್ತ ಆಡಳಿತ' ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ-ಇದು ಐಚ್ಛಿಕವಾದ ಕಾರಣ, ಸೇರಬೇಕೇ ಅಥವಾ ಸೇರಬೇಡವೇ ಎಂಬ ಹೊಯ್ದಾಟ ನೌಕರರಲ್ಲಿತ್ತು. ಸೇರುವುದರಿಂದ ಆಗುವ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಲಾಭಗಳು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿದಿರಲಿಲ್ಲ.

ಕೆಳಗಿನ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಗುಣವೃತ್ತವು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

- ಉತ್ಪನ್ನದ ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ
- ಸಲಹಾ ಯೋಜನೆಗೆ
- ಗುಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ವಿಭಾಗದ ಬದಲಿಗೆ
- ಕಾರ್ಯಪಡೆ, ಕಾರ್ಯಸಮಿತಿ,ಉತ್ಪನ್ನ ಸಮಿತಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಬದಲಿ
- ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ತನ್ನ ಎಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಭಾರ ಇಳಿಸುವ ದಾರಿ
- ಕುಂದು ಕೊರತೆಗಳ ವೇದಿಕೆ ಅಥವಾ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಜಿಗಿ ಹಲಗೆ (Spring Board)
- ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ
- ಎಲ್ಲ ಹಾನಿಗಳಿಗೆ ಸರ್ವರೋಗ ನಿವಾರಕವಲ್ಲ
- ಹಣಕಾಸಿನ ಲಾಭಕ್ಕಾಗಿ
- ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ.

ಯಾವುದೇ ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡವು ವೇಗವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರು, ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಕಲಿಯುವ ಮೂರು ದರ್ಜೆಯ ನೌಕರರನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಕಡಿಮೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರಿಗೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಗಮನ ನೀಡಿ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವ ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕು.ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಹೆಚ್ಚು ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಅನುಭವವುಳ್ಳ ವೇಗವಾಗಿ ಕಲಿಯುವವರಿಗೆ ಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ಬಳಕೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ನೆರವಿನ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.

ಗುಣವೃತ್ತಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯ ಮೂಲಕ ಗಳಿಸಿದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬಯಸಿದಾಗ ಲೀನ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಪರಿಗಣನೆಗೆ ಬರುತ್ತದೆ.

ಗುಣವೃತ್ತಗಳಲ್ಲಿ ಎರಡು ಅಥವಾ ಮೂರು ಜನಗಳ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪು ತಂಡ ಕೆಲಸದ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೂ,ಅವರು ಆರಂಭಿಸುವ 'A' ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಬಾರದಿರಬಹುದಾದ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಸವಾಲೊಡ್ಡುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಅವರನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳದಿದ್ದರೆ ಅವರ ಪ್ರತಿಭೆಯನ್ನು ವ್ಯರ್ಥಗೊಳಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರ ಪ್ರಸ್ತುತ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಗುಣವೃತ್ತ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದುದರ ಸಹಜ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿದೆ.

ಈ ಆಲೋಚನೆಯು ಅವರ ಅಗತ್ಯ ಪೂರೈಕೆಯ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತ ಚಿಂತನೆ ಮತ್ತು ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಮಾಡಲು ಕಾರಣವಾಯಿತು. **"ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತ ಅತ್ಯಗತ್ಯ, ಆದರೆ ಗುಣವೃತ್ತಕ್ಕೆ ಮೊದಲ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆ"** ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಅಡ್ಡಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡಗಳ ಹಾಗೆಯೇ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತದಲ್ಲಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಇರದ ಹೊರಗಿನವರನ್ನೂ ಕೂಡ ಸಹ ಸದಸ್ಯನಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಇದು ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ, ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಿಶ್ರ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡ. ಅವರು ಕಲಿತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸುವ ಪರಿಕರಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಬಳಸಿ ಅವರೇ ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹಾರಕರಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಾರೆ.

ಸರಳ ಪರಿಕರಗಳ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳ ಅವಲೋಕನ:
(Overview of the Simple Tools & Techniques)

ಪರಿಕರದ ಹೆಸರು	ಉದ್ದೇಶ/ಬಳಕೆ
1. ಹರಿವು ನಕ್ಷೆ (Flow diagram)	ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ/ಹರಿವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪತ್ತೆಹಚ್ಚಲು.
2. ವಿಚಾರ ಮಂಥನ (Brain storming)	ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿಮಾಡಲು, ವಿಚಾರಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಗಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಲು.

3. **ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆ** (Data collection)	ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು.
4. **ನಕ್ಷೆಗಳು** (Graphs)	ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಉತ್ತಮ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯ ಮೇಲ್ನೋಟವನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಲು ಅನುವಾಗುವಂತೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಚಿತ್ರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ತೋರಿಸುವುದು.
5. **ಪದರೀಕರಣ** (Stratification)	ಪೂರೈಕೆದಾರರು, ಯಂತ್ರಗಳು, ಯಂತ್ರಚಾಲಕರು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಾಗೆ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದು.
6. **ಕಾರಣ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮ ರೇಖಾಚಿತ್ರ** (Cause & Effect Diagram)	ಎಲ್ಲ ಕಾರಣ ಅಥವಾ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ವಿವರಿಸಲು ಸಹಾಯವಾಗುವಂತೆ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕಾರಣಗಳ ತಾರ್ಕಿಕ ಚಿಂತನೆಗೆ ಸಂಬಂಧ ನೋಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಭಾವ್ಯ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ಜೋಡಿಸುವ ನಕ್ಷೆ.
7. **ಪರೇಟೋ ರೇಖಾಚಿತ್ರ** (Pareto Chart)	ಸುಧಾರಣೆ ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆ ಅಥವಾ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು / ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು: ಮಹತ್ವದ ಮತ್ತು ಮಹತ್ವವಲ್ಲದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬೇರ್ಪಡಿಸಲು.
8. **ಚದರು ರೇಖಾಚಿತ್ರ** (Scatter diagram)	ಎರಡು ಚರಾಂಶಗಳ (Variables) ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು, ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ಪನ್ನದ ಗುಣಮಟ್ಟದ

	ನಡುವಿನ ಲಕ್ಷಣ (Nature) ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಲವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಉಪಯುಕ್ತ. ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ಎರಡು ಚರಾಂಶಗಳ ನಡುವಿನ ಕಾರಣ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮದ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ.
9. ಹಿಸ್ಟೋಗ್ರಾಂ (Histogram)	ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ (Process Capability) ವನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಲು ಬಳಸುವ ಒಂದು ಆಫ್ ಲೈನ್ ಗುಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ವಿಧಾನ.
10.ನಿಯಂತ್ರಣ ರೇಖಾಚಿತ್ರಗಳು (Control Charts)	ಒಂದು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ (Process) ನಿರಂತರ ನಿಯಂತ್ರಣ ನಿರ್ವಹಿಸಲು. ಇದು ಆನ್ ಲೈನ್ ಗುಣನಿಯಂತ್ರಣದ ಒಂದು ಸಾಧನವಾಗಿದೆ.

ಗುಣವೃತ್ತವು (QC) ಅನುಸರಿಸುವ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ ಹಂತಗಳು:

Problem solving steps followed by (QC).

ಹಂತ 1 – ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು
ಹಂತ 2 – ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆ
ಹಂತ 3 – ಸಮಸ್ಯೆಯ ನಿರೂಪಣೆ
ಹಂತ 4 – ಸಮಸ್ಯೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ
ಹಂತ 5 – ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ
ಹಂತ 6 – ಮೂಲ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಹುಡುಕುವುದು
ಹಂತ 7 – ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ
ಹಂತ 8 – ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು
ಹಂತ 9 – ಸಂಭಾವ್ಯ ಪ್ರತಿರೋಧದ (Resistance) ಮುಂಗಾಣುವಿಕೆ
ಹಂತ 10 – ಪ್ರಯೋಗ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಪರಿಶೀಲನೆ
ಹಂತ 11 – ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಅನುಷ್ಠಾನ
ಹಂತ 12 – ಮುಂದುವರೆಸುವುದು (Follow up) ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲನೆ.

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ

Concept of Lean Quality Circles (LQC)

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ:

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತ:

- ಕರ್ತವ್ಯನಿರತರಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಗುಂಪು.
- ಕರ್ತವ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ತಂಡ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿದವರು.
- ವಿಭಾಗೀಯ/ಇಲಾಖೆ/ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹವರು.
- ಗುಂಪಿನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯಾಗಿರುವ ತಮ್ಮ ಸಾಲಿನ ನೇರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರ ಸಹಾಯ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯು ಯೋಜನೆ ಅಥವಾ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಗುಂಪಿನ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರವರ್ತಕ (Facilitator) ನಾಗಿಯೂ ವರ್ತಿಸುತ್ತಾನೆ.
- ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರ ಹೊರತು ಪಡಿಸಿ, ಯೋಜನೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಹ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- ಸೂಕ್ತ ಪರಿಕರಗಳು (Tools) ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು (Techniques) ಬಳಸಿಕೊಂಡು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರ ಮಾಡಬಹುದು.

ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರು (Group Members):

- ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಯೋಜನೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದವರಾಗಿರಬಹುದು. ಯೋಜನೆಗೆ ಯಾರ ಅವಶ್ಯಕತೆ/ಸೇರ್ಪಡೆ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೋ ಅಂತಹವರನ್ನೂ ಇತರ ಇಲಾಖೆಯಿಂದಲೂ ಸಹ ಸದಸ್ಯರನ್ನಾಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಸದಸ್ಯರು ಯೋಜನೆಯ ಆಧಾರಿತರಾಗಿದ್ದು, ಸಮಸ್ಯೆ ಯಾವ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆಯೋ ಆ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಧಿಕಾರಿಯಿಂದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ.
- ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ/ ಪ್ರವರ್ತಕ ನೊಂದಿಗೆ ಯೋಜನೆಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಕೆಲವು ಸಹಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರಿಂದ ಮೂರು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಪ್ರಾಥಮಿಕ/ಪ್ರಧಾನ ಗುಂಪು ಇರಬಹುದು.

LQC ಯ ಮೂಲ ತತ್ವಗಳು (The Basic Principles of LQC)

- ಮಾನವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಅನಂತ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಹೊರತೆಗೆಯಲು.
- ಮಾನವೀಯತೆಯನ್ನು ಗೌರವಿಸಿ ಕೆಲಸ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗುವ ಸಂತೋಷಕರ ಉತ್ಸಾಹಿ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು .
- ಉದ್ಯಮದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವುದು ಎಂಬ ಉದ್ದೇಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಮತ್ತು ಮೂಲ ತತ್ವಗಳ ಆರಂಭವಾಯಿತು.

  ಅದರ ಫಲಿತಾಂಶವೇ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತ (LQC) ಯಲ್ಲಿ ಇತರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅಂಶಗಳನ್ನೂ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ. **(In LQC, the other developmental factors are also included)**
- ಮಿಶ್ರಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡಗಳನ್ನು (cross functional teams) ತಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಲು.
- ಲೀನ್ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುವ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಂಡು ತ್ಯಾಜ್ಯವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿ ಯೋಜಿತ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವುದು.
- ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಖ್ಯಾಗ್ರಹಣ ಚಿಂತನೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಗ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ತಲುಪಲು.

LQC ಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿ (Scope of LQC)

- ಹೆಚ್ಚಿನ ಗುರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು, ಮಾನಸಿಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹುರಿದುಂಬಿಸಲು ಮತ್ತು ಬಳಸಲು ಅವಕಾಶ.
- ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ತಂಡವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಕಲಿಯುವ ಅವಕಾಶ.
- ಆತ್ಮಾಭಿಮಾನ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಯ ಸವಾಲುಗಳು.
- ಪ್ರಥಮ (Front Line) ಸಾಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದರಿಂದ ಬಹುಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ (Multi Functional) ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ವಿಕಾಸದ ಸಾಧ್ಯತೆ.

- ಸಾಂಸ್ಥಿಕ/ವಿಭಾಗೀಯ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಅವರ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಬೆಸೆಯುವ ಅವಕಾಶ.
- ಜನರ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರಿಂದ ಸ್ವಯಂವಾಸ್ತವೀಕರಣಕ್ಕೆ (Self actualization) ಅವಕಾಶ.

LQC ಯು QIT ಮತ್ತು ಸಿಕ್ಸ್ ಸಿಗ್ಮಾ ತಂಡಕ್ಕಿಂತ ಹೇಗೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ?

(How LQC differs from QIT and Six Sigma Teams)

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	LQC	QIT	Six Sigma
1.	LQCಯು ಕೆಳಹಂತದ ಜನರಿಗೂ, ಯೋಜನೆಗೆ ಅವಶ್ಯವಿದ್ದರೆ, ಮಿಶ್ರಕಾರ್ಯ ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.	ಮಿಶ್ರಕಾರ್ಯ ತಂಡಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಅಪೇಕ್ಷೆಯಂತೆ ಮಧ್ಯಮ ಹಂತದಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.	ತಂಡಗಳು ಹಸಿರು ಮತ್ತು ಕಪ್ಪು ಪಟ್ಟಿ (Belt)ಗಳಾಗಿ ಕೆಲಸಮಾಡುತ್ತವೆ.
2	ಕಾಲಮಿತಿ ಇದೆ	ಕಾಲಮಿತಿ ಇದೆ	DMAIC ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ.
3.	ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಲಾಭವನ್ನು ತಿಳಿಸಬೇಕು	ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಲಾಭವನ್ನು ತಿಳಿಸಬೇಕು	ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಲಾಭವನ್ನು ತಿಳಿಸಬೇಕು
4.	DMAIC ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಸರಳ ಪರಿಕರಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ	DMAIC ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು	ಅತ್ಯಾಧುನಿಕ ಪರಿಕರಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು QFD, DOE, ANOVA ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ DMAIC ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-5

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ಏಕೆ?

Why Lean Quality Circles?

ಪ್ರಪಂಚದಾದ್ಯಂತ ಪ್ರಸ್ತುತ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿ ಎಲ್ಲ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನೂ, ಅತಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಮಿತವಾಗಿ ಬಳಸಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಹೊಂದಿವೆ.

ಇಂದು ವೇಗದ ಯುಗ ಮತ್ತು ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ತಮ್ಮದೇ ವೇಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ.ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ ಅದಕ್ಕೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ವೇಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆ ತರಲು ಅವಕಾಶವಿತ್ತು, ಆದರೆ ಅದು ಇಂದಿಗೆ ಸರಿ ಹೊಂದುವುದಿಲ್ಲ. ಇಂದು ಎಲ್ಲ ಫಲಿತಾಂಶವೂ ತೀವ್ರವಾಗಿ ಬರಬೇಕು ನಿಧಾನ ಮಾಡಿದರೆ, ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಅಂತಹವರು ಸೋಲಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

'ಒಂದು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಬಾರಿಯೂ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಮಾಡುವುದು' ಮುಖ್ಯ ಮೊದಲಬಾರಿಗೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಮಾಡದಿದ್ದರೆ, ಸಮಯವು ವ್ಯರ್ಥವಾಗುವುದು ಮಾತ್ರವೇ ಅಲ್ಲದೆ ವೆಚ್ಚವನ್ನೂ ಸಹ ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ ಒತ್ತಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ lean ಎಂಬುದು ಅಲ್ಪದಿಂದ ಮಹತ್ತನ್ನೂ ಸಾಧಿಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ QC ಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ಯಾವ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಬಹುದು?

What sort of problems should lean QC's tackle as different from traditional QC's?

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಅವು ವಿಭಾಗೀಯ/ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತವೇನಾಗಿರಬೇಕಿಲ್ಲ. ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಕಲಿಯುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಸರಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೇ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತವು ವಿಭಾಗೀಯ/ಇಲಾಖೆಯ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಂತರ

ವಿಭಾಗೀಯ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸಬಹುದು ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಅವು ಮಿಶ್ರಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡಗಳಂತಿರುತ್ತವೆ. ಅದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ

ಜ್ಞಾನಪೂರ್ಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದಯ–ಹೆಚ್ಚಿನ ಸವಾಲುಗಳ ಅಗತ್ಯತೆ.

Emergence of knowledge workers-Need for Higher challenges.

ಈಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದ ಬಗೆಗಿನ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ವಿವಿಧ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡೆಸಿಕೊಂಡ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದಯವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಾವು ಅರಿಯಬೇಕು.

ಆದ್ದರಿಂದ, ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತದ ಸದಸ್ಯರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ತಂಡಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಕೂಡ ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಂತಹವರು ಮೂಲ ಉಪಕರಣಗಳಲ್ಲದ ಬೇರೆ ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರೀಯ (Statistical) ಪರಿಕರಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯಾಗ್ರಹಣ ಚಿಂತನೆ (Statistical Thinkng) ಬೆಳಸಿಕೊಳ್ಳತ್ತಾರೆ ಸಿಕ್ಸ್ ಸಿಗ್ಮಾ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಸೂಚ್ಯಂಕ (Process Capability Index) ರೀತಿಯ ತಂತ್ರಗಳು, ಪ್ರಯೋಗ ವಿನ್ಯಾಸ (Design of Experiments) ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಕಲಿಕೆ (Organization Learning) :

ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ LQCಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನುಗಳಿಸಿ ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯಕವಾಗಿವೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕಲಿಕಾಸಂಸ್ಥೆಗಳೆಂದರೆ ಅವು ಕೇವಲ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಆಂತರಿಕ ಅಥವಾ ಬಾಹ್ಯ ತರಬೇತಿಯ ಮೂಲಕವೂ ಕಲಿಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತವೆ.

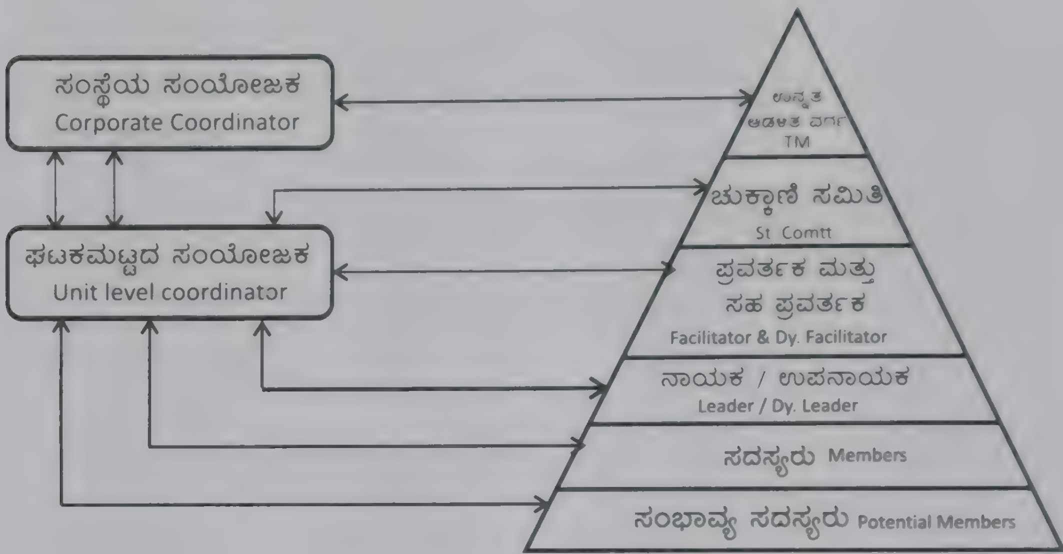
ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದಾದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು (Questions Likely to be Asked):

ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಜ್ಞಾನವಂತರು ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಜ್ಞಾನವಂತರೆಂದು ಎರಡು ಭಾಗಗಳಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಿದರೆ ಪರಸ್ಪರ ಕಲಿಕೆ ಹೇಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಉದ್ಭವಿಸಬಹುದು ಅದು ಗುಣವೃತ್ತದ ಅತ್ಯಂತ ಮೂಲಭೂತ ತತ್ವವನ್ನು ಸೋಲಿಸುವುದಿಲ್ಲವೇ? ಇಲ್ಲ ಎಂಬುದೇ ಉತ್ತರ (LQC) ವೃತ್ತದ ಕಿರಿಯರು ಹಿರಿಯರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಪಡೆಯಬಹುದು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಜ್ಞಾನ ಗಳಿಸಬಹುದು ಈ ಸದಸ್ಯರು ಕೂಡ QCಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆದು QC ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪದ್ಧತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ವಾರಕ್ಕೆ ಒಮ್ಮೆ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ ವೃತ್ತವು ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಬಹುದು.

ಅಧ್ಯಾಯ-6

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಗದ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಪಾತ್ರ

Structure And Role Of Each Constituent In Lean Quality Circle



1) ಸಾಮರ್ಥ್ಯವುಳ್ಳ ಸದಸ್ಯರು (Potential Members): ಇವರು LQC ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರದ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಇಂತಹ ನೌಕರರನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಅವರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ಸಾಧನಗಳು (Tools) / ತಂತ್ರಗಳ (Techniques) ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿ, ತನ್ಮೂಲಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಇಂತಹ ನೌಕರರನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹಾರ ಸಾಧನಗಳ/ತಂತ್ರಗಳ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಅವರನ್ನು QC/LQCಗಳಿಗೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

2) ಸದಸ್ಯರು (Members): ಯಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾರೋ ಅಂತಹವರನ್ನು ಅವರು ಆರಿಸಿಕೊಂಡ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಅವರು ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಾಗ, ದತ್ತಾಂಶ ಕಲೆಹಾಕುವುದು, ಪರಿಹಾರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸುವುದು, ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಬೆಂಬೆತ್ತುವಾಗ ಹಾಗೂ ಯೋಜನೆಯ ಪರಿಶೀಲನೆ ಮುಂತಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬೇಕು.

ಯೋಜನೆಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಇತರ ವಿಭಾಗ/ ಇಲಾಖೆಯಿಂದಲೂ ಯಾರು ಆಯ್ಕೆಯಾಗುತ್ತಾರೋ ಅಂತಹವರೂ ಕೂಡ ಸದಸ್ಯರು. ಏಕಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಅವನ/ಅವಳ ಕೊಡುಗೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು LQC ಗಳಿಗೆ ಸದಸ್ಯನಾಗಬಹುದು.

3) **ಯೋಜನೆಯ ನಾಯಕ** (Project Leader): ಸದಸ್ಯರ ಪೈಕಿ ಯಾರು ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಮತ್ತು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದನೋ ಅವನು ತಂತಾನೇ ಯೋಜನೆಯ ನಾಯಕನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಅವನ/ಅವಳ ನೇರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನ ಸಹಾಯದಿಂದ ಒಂದು ಒಗ್ಗಟ್ಟಾದ ತಂಡವನ್ನು ರಚಿಸುವುದು ಅವನ ಜವಾಬ್ದಾರಿ. ಆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕನೇ ಪ್ರವರ್ತಕನಾಗಿರುವುದಲ್ಲದೆ ಯೋಜನೆಯ ನೋಂದಣಿಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾನೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಾಗ ಪ್ರವರ್ತಕನ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪಡೆದು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಅವಧಿಗೆ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಅವರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಬಿಡುವುಗೊಟ್ಟು ಅವರೊಂದಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸುವುದು, ಕಾರ್ಯ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು ಯೋಜನೆಯ ನಾಯಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿ. ನಾಯಕನು ಯೋಜನೆಯ ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಿ, ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರ ಸಹಾಯದಿಂದ ಯೋಜನಾ ವರದಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಅದನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಬೇಕು.

4) **ಪ್ರವರ್ತಕ** (Facilitator): **(ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು)**

LQC ಯ ಪ್ರವರ್ತಕನನ್ನು ಸಮಸ್ಯೆ ಇರುವ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗುವುದು. ಅವನು ಸಹಜವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಮುಖನಾಗಿರುವುದೇ ಅಲ್ಲದೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮತ್ತು LQCಯ ಸಲಹೆಗಾರನೂ ಆಗಿರುತ್ತಾನೆ ಒಂದು ಯೋಜನೆ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಅವನು ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯಿಂದ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತಿಯ ಹಂತದ ವರೆಗೂ LQC ಯ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅವನು ತಾಂತ್ರಿಕ ಆದಾನವನ್ನು (input) ನೀಡುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಸ್ತುತಿಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಾನೆ. ಪ್ರವರ್ತಕನೂ ಕೂಡ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು, ಅಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅವರ ಕೆಲಸಗಾರರು LQC ಯ ಯೋಜನೆಗಳಾಗಿ ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

5) **ಸಂಯೋಜಕ** (Coordinator): LQC ಯು ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾಗಿ ಒಂದು ಮಿಶ್ರಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸಂಯೋಜಕರು ಯಾವ ಇಲಾಖೆಯವರಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯು (Steering committee) ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗುಣಭರವಸೆ ಅಥವಾ ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹಾರ ಶ್ರೇಷ್ಠತೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ತಂಡ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುವುದು ಹೊಸದಾಗಿ ರಚಿಸಿದ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಏಜನ್ಸಿ ಅಥವಾ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಇಲಾಖೆ, ಪ್ರದೇಶ ಸಂಯೋಜಕರನ್ನು ಕೂಡ ನಾಮಕರಣ ಮಾಡಬಹುದು. ಮತ್ತು ಇದು ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಮನ್ವಯಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಘಟಕಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಂಯೋಜಕ/ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಯೋಜಕನ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ

(Roles and responsibilities of the coordinator/Area Coordinator)

1. ಪ್ರತಿಯೊಂದು LQC ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನೋಂದಣೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ನೋಂದಣೆ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಯೋಜನೆಯು ನಕಲಾಗುವುದನ್ನು (Duplicate) ತಪ್ಪಿಸಬೇಕು.
2. ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ನಡೆಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು.
3. ಕ್ರಿಯಾಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಯೋಜನೆಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಗಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಯನ್ನೂ ನಡೆಸಬೇಕು.
4. LQC ಸದಸ್ಯರ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯ ವಿಕಾಸಕ್ಕಾಗಿ ಗುಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧನಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳ ತರಬೇತಿಗೆ ಏರ್ಪಾಟು ಮಾಡಬೇಕು.
5. ಆಂತರಿಕ ತರಬೇತುದಾರರನ್ನು ಬೆಳೆಸಲು ಯೋಜನೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕು.
6. ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕನಾಗಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.
7. LQC ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಮಾನ್ಯತೆ ಅಥವಾ ಪುರಸ್ಕಾರದ ಮೂಲಕ ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡಬೇಕು.

8. QCFI ಅಥವಾ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆಯೋಜಿಸುವ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಪ್ರಮಾಣಗಳ ಮೂಲಕ LQC ಅಧ್ಯಯಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಸಂಯೋಜಕನು ಒಂದು ಕಿಟಕಿ ಇದ್ದಂತೆ. ಅದರ ಮೂಲಕವೇ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು LQC ಮತ್ತು QC ಗಳ ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ನೋಡುತ್ತವೆ. LQCಯ ಸುಗಮ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಸಂಯೋಜಕನು ಇಲಾಖಾ/ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಯೋಜಕರೊಂದಿಗೆ ಸಮನ್ವಯವನ್ನು ಸಾಧಿಸಬೇಕು.

LQC ಗಳು ಗುಣವೃತ್ತಗಳನ್ನು ನಾಶಮಾಡುತ್ತವೆಂದು ಎಂದಿಗೂ ಊಹಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ QC ಗಳು ವಿಕಾಸ ಮೂಲಭೂತ ವಿಷಯವಾದರೆ LQC ಗಳು ಗುಣಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಣೆಗಳಿಗೆ ತಂಡ ಕಾರ್ಯದ ಸುಧಾರಿತ ವಿಧಾನ.

6) **ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿ:** (Steering Committee): ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಯಗಳ ಅಗ್ರಮಟ್ಟದ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಸದಸ್ಯರನ್ನಾಗಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. LQC ಯೋಜನೆಗಳ ಪ್ರಗತಿ ವಿಮರ್ಶೆ ಮಾಡಿ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸಲು ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲ ನೌಕರರ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ವಿಕಾಸಕ್ಕೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯೋಚಿಸಲು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಒಮ್ಮೆ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯು ಸಭೆ ಸೇರುತ್ತದೆ. TQM/QC/5-S ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಂತೆ ಈಗಾಗಲೇ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿದ್ದರೆ, ತನ್ನ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ಸೂಚಿಯ ಭಾಗವಾಗಿ LQCಯ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನೂ ಮಾಡಬಹುದು ಹಾಗೂ LQC ಗಾಗಿ ಬೇರೆ ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆ ಬೇಕಿಲ್ಲ.

ಪ್ರದೇಶ ಅಥವಾ ಇಲಾಖಾ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿ (Area or Departmental Steering Committee)

ಬೃಹತ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರದೇಶ ಸಂಯೋಜಕರ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡುವುದು ಸೂಕ್ತ. ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಮಾಸಿಕ ಸಭೆ ನಡೆಸಿ LQC ಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ವಿವಿಧ ಗುಣ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

7) **ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ** (Top Management): ಸಂಚಿಕೆ, ಬದ್ಧತೆ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಬೆಂಬಲವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಯಾವುದೇ ಯೋಜನೆಯನ್ನೂ ಅಳವಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ದೃಶ್ಯ ಬೆಂಬಲ (Visual Support), ಸಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವೆ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಭಾವನೆ ಸೃಷ್ಟಿ, ವಾರ್ಷಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನ ನಡೆಸುವುದು, ಆಯ್ಕೆಯಾದ ತಂಡಗಳಿಗೆ ಘಟಕ, ರಾಷ್ಟ್ರಿಯ ಮತ್ತು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರಿಯ ಮಟ್ಟದ ಸಮ್ಮೇಳನಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಅವಕಾಶ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯೂ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತದೆ, ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅವರನ್ನು ಹುರಿದುಂಬಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಸಬಲೀಕರಣ ಮಾಡಿ ಪ್ರೇರಣೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ.

LQC ಯಲ್ಲಿ ಉನ್ನತಾಡಳಿತವು QC ಮತ್ತು ಇತರ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಾಗಿ ಹಣವನ್ನು ಹೂಡಿ ಕಾರ್ಯ ಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಯಾವುದಾದರೂ ರೀತಿಯ ಪ್ರೇರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಇದು ನೌಕರರ ಅಭಿವೃದ್ದಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಲೀನ್ QC ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಗುಣ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತದಿಂದ ಒದಗಿಸಲಾದ ದೃಶ್ಯ ಬೆಂಬಲಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-7

LQC ಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೆಹರಿಸುವ ಮಾರ್ಗ/ಹಂತಗಳು.

Problem Solving Approach / Steps In LQC

ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ಕೇವಲ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿರದೆ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಬಗೆಹರಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಕಲಿಯುವಂತೆ ಹಾಗೂ ಅವರನ್ನು ಸಶಕ್ತರನ್ನಾಗಿಸಲು ಮತ್ತು ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ಅಣಿಗೊಳಿಸಿದ ವಿಧಾನದಿಂದ ತಮ್ಮ ಮನಸ್ಸನ್ನು ಚುರುಕಾಗಿಸಿಕೊಂಡು ಅದರಿಂದ ಅಭಿವೃದ್ದಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲೂ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿದೆ.

ಗುಣವೃತ್ತಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ 12 ಹಂತಗಳನ್ನು Six Sigma ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸುವ 5ಹಂತಗಳನ್ನೇ (DMAIC) ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು 5 ಹಂತಕ್ಕೆ ಇಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ Six Sigma ತಂಡಗಳು ಮೇಲು ಮಟ್ಟದ ಉಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆ: LQCಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಕ್ಕೂ ಮೊದಲು, ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ, ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ, ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಗುರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿರದೆ ಅವ್ಯಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ LQCಯ DMAICಯು ಅವುಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಮೊದಲ ಎರಡು ಹಂತಗಳಾದ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆಯ ನಂತರ LQCಯು DMAIC (ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸು, ಅಳತೆಮಾಡು, ವಿಮರ್ಶಿಸು, ಸುಧಾರಿಸು, ನಿಯಂತ್ರಿಸು) ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಂಕ್ಷೇಪಿಸಿ ಸಾಂದ್ರೀಕರಿಸಿದ್ದರೂ, ಈ 5 ಹಂತಗಳು 12 ಹಂತಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಅವಶ್ಯಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಇದು ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಗುಣವೃತ್ತದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು LQC ಮೂಲಕ ಉನ್ನತೀಕರಿಸುತ್ತದೆ. DMAICಯ ಬಳಕೆಯಿಂದ LQC ಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸಿಕ್ಸ್ ಸಿಗ್ಮಾ (Six Sigma) ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಅರ್ಥೈಸಬಾರದು. ಏನೇ ಇರಲಿ, SQC/ SPC ಯಂತಹ ಹೊಸ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅರಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಹೊಸ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಕಲಿಸಬಹುದು.

LQC ಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾದ ಹಂತಗಳು (Steps for LQC in a nut shell)

1. ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ.
2. ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆ.
3. DMIAC ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ಹಂತಗಳು.

ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ: ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ವಿವಿಧ ಮಾರ್ಗಗಳಿವೆ.

1. ತಕ್ಷಣ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆ (Instant Identification): ಕೆಲಸದ ಸಮಯ ಅಥವಾ ಬಿಡುವಿನ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೂ ಯಾವುದಾದರೂ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದೆಂದು ಅನಿಸಿದರೆ ಅದನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಆದ್ದರಿಂದ, LQCಯಲ್ಲಿ, "LLO" (Look–ನೋಡು, Listen–ಕೇಳು, ಮತ್ತು Observe–ಗಮನಿಸು) ಮೂಲಕ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ಇವು ಕ್ಷಣಾರ್ಧದಲ್ಲೇ ಆಗಬಹುದು. ಜಾಗೃತನಾಗಿ ಗಮನಿಸುವ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಅದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲೂ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಿಸಲು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

2. ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವೇ ಗುರುತಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕೊಡಬಹುದು (Management can identify and give the problem) : ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿಯು (CEO) ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕರ ಸಭೆ ಕರೆದು LQC ಯಿಂದ ಪರಿಹರಿಸಬಹುದಾದ,ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಂತೆ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಲ್ಲಿ ವಿನಂತಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆಯಾ ಇಲಾಖೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ವಿವರಿಸಿದ ನಂತರ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೇಳಬೇಕು. ಹೀಗೆ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವಿಂಗಡಣೆ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬಹುದು.

3. ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಭಂಡಾರ (Problem Bank): ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಗಾತ್ರದಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗಬಹುದು ಅವು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ನಿರ್ದೇಶಿತವಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿರ್ದೇಶಿತವಾಗಿರಬಹುದು ಎಂದು ಡಾ. ಜೆ.ಎಂ. ಜುರಾನ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಭಂಡಾರವನ್ನು ರಚಿಸಲು ಮೂರು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವಿಚಾರ ಮಂಥನವನ್ನು (Brain stroming) ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅ) ಮೇಲಧಿಕಾರಿ ವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ

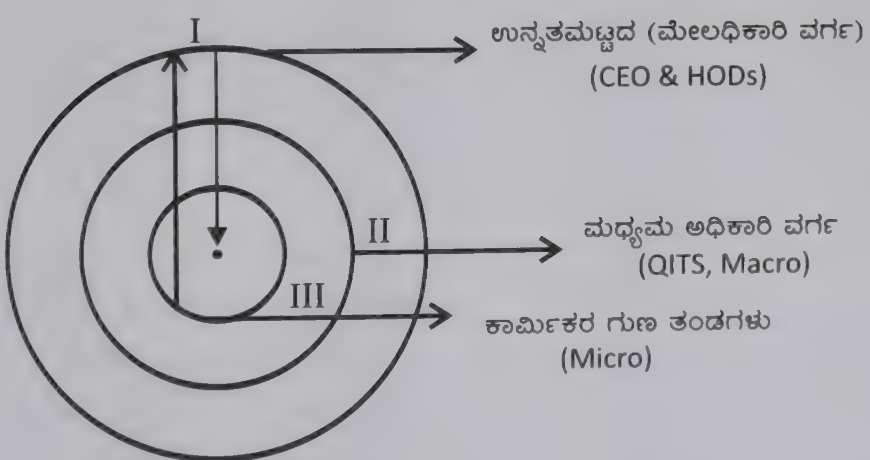
ಬ) ಮಧ್ಯಮ ಅಧಿಕಾರಿ ವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ

ಕ) ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ

ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ತಕ್ಷಣ ಪರಿಹಾರ ದೊರಕುವಂತಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಆಳವಾದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು ನಂತರವೇ ಸೂಕ್ತ ಉತ್ತರ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಮೂರು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಮೊದಲು ತಂಡಗಳನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು. ನಂತರ ತಂಡಗಳು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಸೇರಿ ಗುಣಮಟ್ಟ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ಬೆಲೆ, ಬಟವಾಡೆ, ಸುರಕ್ಷತೆ, ಪರಿಸರ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಕುರಿತು, ಇರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ವಿಚಾರ ಮಂಥನ ಮಾಡಬೇಕು.

ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ತೀವ್ರ, ಪ್ರಧಾನ ಅಥವಾ ಕಿರಿಯದಾಗಿರಬಹುದು.



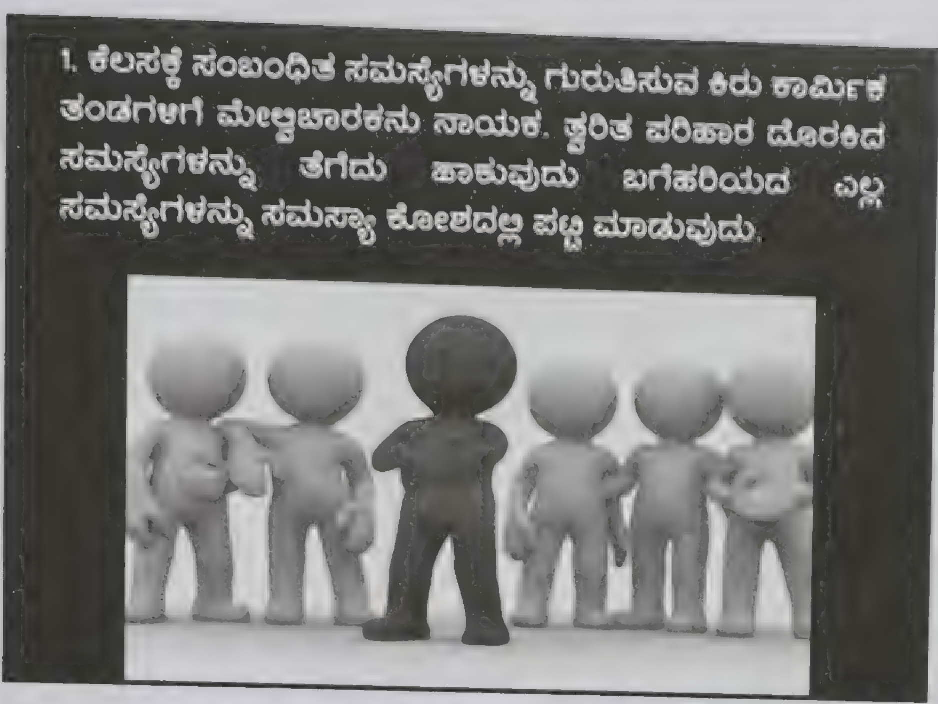
ಕೆಲವಕ್ಕೆ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ ತಕ್ಷಣವೇ ಉತ್ತರ ಸಿಗಬಹುದು

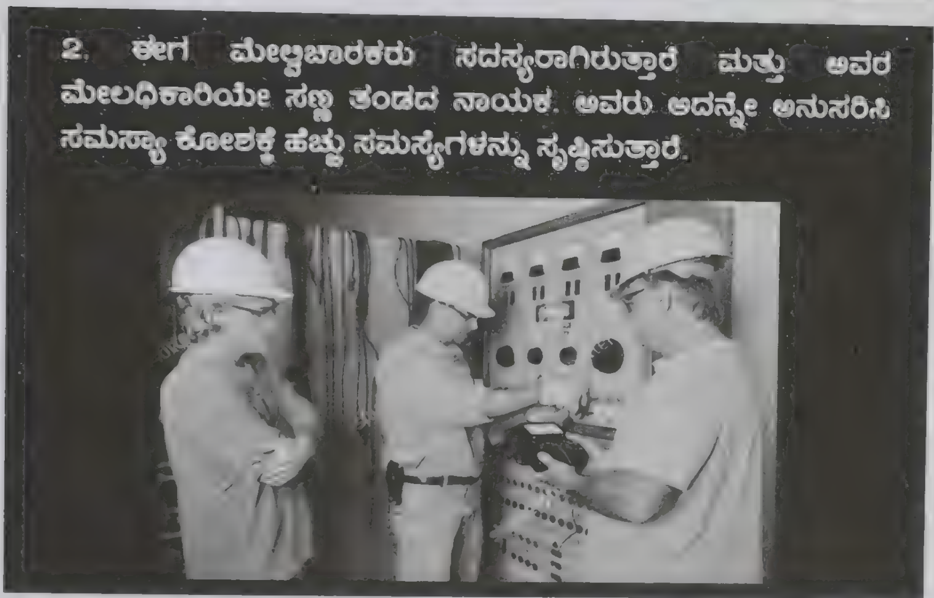
ಈ ರೀತಿ ಪರಿಹರಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಸುಧಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಭಂಡಾರವು ಸಿದ್ದವಾಗುತ್ತದೆ. I ಮತ್ತು IIನೇ ಹಂತದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಲು IIIನೇ ಹಂತದ ಜನರು ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ನೀಡಬಾರದೆಂದೇನೂ ಇಲ್ಲ. ಅವರು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳದಿರುವ ಕಾರಣದಿಂದ ಆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಅರಿವು ಅವರಿಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲರಿಂದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಸ್ವಾಗತಿಸಲು ಹೆಚ್ಚು ಪಾರದರ್ಶಕ ವಿಧಾನವನ್ನು ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಮಸ್ಯಾ ಭಂಡಾರವನ್ನು ಹೇಗೆ ರಚಿಸಬೇಕು?

How To Create Problem Bank?

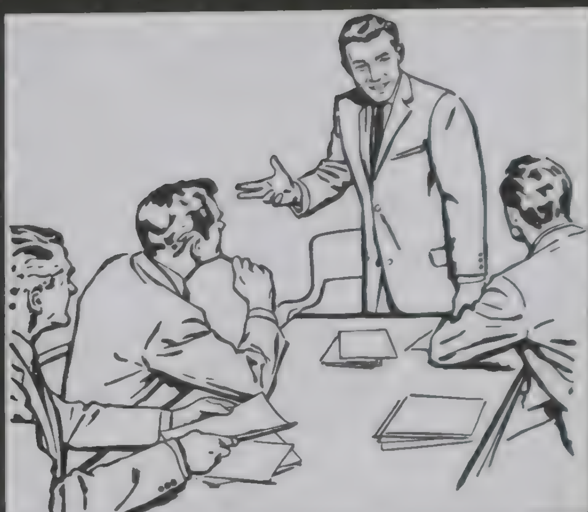
ಪ್ರತಿ ಹಂತದಲ್ಲಿಯೂ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ವಿಭಾಗ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ/ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಳಗಿನವರಿಗೆ 10 ಜನರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 30 ನಿಮಿಷದ ಅವಧಿಯ ವಿಚಾರ ಮಂಥನದ ಸಭೆಯನ್ನು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಒಮ್ಮೆಯಾದರೂ ನಡೆಸಬೇಕು. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಿದ್ದಪಡಿಸಲು ರೌಂಡ್ ರಾಬಿನ್ ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು ವಿಭಾಗದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥನು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಒಂದೊಂದಾಗಿ ಓದಿ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಅವರಿಂದ ಕೇಳಬೇಕು ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಅಲ್ಲಿಯೇ ತಕ್ಷಣದ ಪರಿಹಾರ ದೊರಕಬಹುದು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಉಳಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಮಸ್ಯಾ ಭಂಡಾರಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಬಹುದು. ತಮ್ಮ ವಿಭಾಗದ ಬಗೆಹರಿಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ತಮ್ಮದೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಗುಣಮಟ್ಟ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ಬೆಲೆ, ತ್ಯಾಜ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ, ಬಟವಾಡೆ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕೂಡ ವಿಭಾಗ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ/ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಇದೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಹಿಡಿಯಬಹುದು. ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿ ತಕ್ಷಣವೇ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಬಾಕಿ ಉಳಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕ್ರಮೇಣ ಎದುರಿಸಲು ಸಮಸ್ಯಾ ಭಂಡಾರಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.



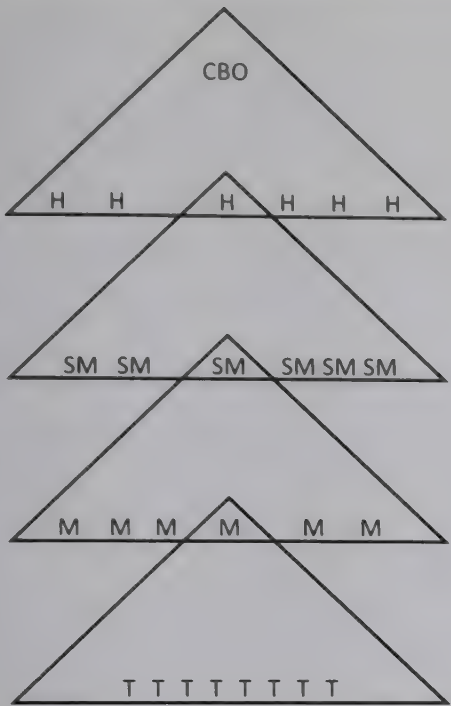


ಇದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಇದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಹಂತದ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ ಮತ್ತು ಕಡೆಯದಾಗಿ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿಯ (CEO) ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿಯೂ ಅನುಸರಿಸಲಾಗುವುದು. ಹೀಗೆ ಈ ವಿಧಾನವು ಮೊದಲು ಹಂತದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧೀಕಾರಿಯವರೆಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದು ಇಡೀ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸಂಘಟಿತ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ಹಾದಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

3. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹ ಅಧಿಕಾರಿ (CEO) ಯು ನಾಯಕನಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳು (HOD'S) ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅದೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಮತ್ತು ತಕ್ಷಣ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾರೆ.
ಉಳಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸಮಸ್ಯಾ ಭಂಡಾರವನ್ನು ಸೇರುತ್ತದೆ.



ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಮಟ್ಟದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮಟ್ಟ III ನಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗದೆಂದೇನೂ ಅಲ್ಲ. ಆದರೆ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು/ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ತಿಳಿದಿರುವುದಿಲ್ಲ ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿನ ಪರಿಹರಿಸದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಲ್ಲವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಮೇಲೆ ಆಡಳಿತವು ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಲು ಮತ್ತು ಅವು ಪುನರಾವರ್ತಿತವಾಗದಂತೆ ಮಾಡಲು ಮೇಲ್ಮೈಗೆ ಹೊರಕ್ಕೆ ತೋರಿಬರುತ್ತವೆ. ಇದು ಟೊಯೋಟೊ ಉತ್ಪಾದನಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (Toyato production system) ನಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಲ್ಪಡುವ ಲೀನ್ ಉತ್ಪಾದನೆ (lean manufacturing) ಯ ಒಂದು ಮುಖ ಲಕ್ಷಣವಾದ "ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ಮೇಲಕ್ಕೆ ತೋರಿಬರುವಂತೆ ಮಡುವುದು" ಎಂಬುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.



T - ಕೆಲಸಗಾರರು (Task Performer)
M - ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ (Manager)
SM - ಹಿರಿಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ (Sr. Executive)
H - ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ (HOD)
CEO - ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ (Head of the Plant)

ಗುರುತಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪದರೀಕರಣ (Stratification of the Problems Identified)

ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ ನಂತರ ಅವುಗಳನ್ನು ಇಲಾಖೆ/ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿ ನಂತರ ಪ್ರತಿ ವಿಭಾಗ/ಇಲಾಖೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತೆ ತೀವ್ರ (Critical) ಪ್ರಧಾನ (Major) ಮತ್ತು ಕಿರಿಯ (Minor) ಎಂಬ ಪದರೀಕರಣ ಮಾಡಬೇಕು. ಆನಂತರ ಆಡಳಿತ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಪರಿಹಾರ ಕಂಡು ಹಿಡಿಯಬೇಕು.

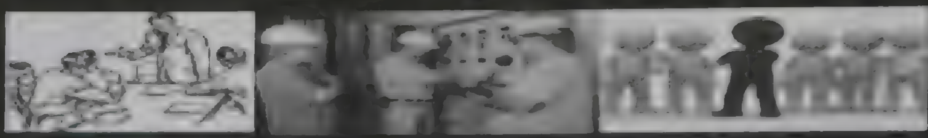
ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೂ ಮೂರು ಬಣ್ಣದ ಕ್ರೋಢೀಕರಣವನ್ನೂ ನೀಡಬಹುದು.

ಅ) ಉನ್ನತ ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳ Sr. Management ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ –ಕೆಂಪು ಬಣ್ಣ

ಬ) ಮಧ್ಯಮ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ Middle Management ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ–ಕಿತ್ತಳೆ ಬಣ್ಣ

ಕ) ಕಾರ್ಮಿಕ/ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರಲ್ಲದವರ Task Performers ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ–ಹಸಿರು ಬಣ್ಣ (ಚಾಲಕ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು) (Operator & Supervisors)

ವಿಭಾಗದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪ್ರದರ್ಶನ



ಪಾರದರ್ಶಕತೆಗಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯೂ ತಮಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕು. ಉನ್ನತ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು (Senior Executives) ಕಿತ್ತಳೆ ಮತ್ತು ಹಸಿರು ಬಣ್ಣದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂತೆಯೇ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು (Middle Management) ಹಸಿರು ಬಣ್ಣದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ ಆದರೆ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕೆಂಪು ಬಣ್ಣದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಂಪು ಮತ್ತು ಕಿತ್ತಳೆ ಬಣ್ಣದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಹಸಿರು ಬಣ್ಣದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ದೀರ್ಘಕಾಲ ಪರಿಹರಿಸಿರದಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಕಿತ್ತಳೆ ಬಣ್ಣಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಬಹುದು ಇದೇ ರೀತಿ ಕಿತ್ತಳೆಯನ್ನು ಕೆಂಪು ಬಣ್ಣಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಬಹುದು.

ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ತಂಡಗಳು (Teams at All Levels)

1. **ಉನ್ನತ ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳು** (CEO & HOD'S)

ಅಗತ್ಯ ಆದಾನಗಳು (Inputs), ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ವ್ಯಾಪಾರ. ಮಾನದಂಡಗಳು (Bench Marking), ಬ್ರಾಂಡ್ ಇಮೇಜನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಾರೆ ಗುಣಮಟ್ಟ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸೇರಿಸಬೇಕು.

2. **ಮಧ್ಯಮ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು (ಕ್ರಾಸ್ ಫಂಕ್ಷನಲ್ ತಂಡಗಳು ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಣಾ ತಂಡಗಳು)** (Middle Management CFT & QIT)

ಈ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ. ರೀ ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಮತ್ತು 4M ಗಳ ಅಂದರೆ (ಸರಿಯಾದ ವಸ್ತು, ವಿಧಾನ (ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು). ಯಂತ್ರಗಳು (ಉಪಕರಣಗಳು) ಮತ್ತು ನೆಲೆ ವಸ್ತುಗಳು (Fixtures), ಜನರು (ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ) ಇವುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರಬೇಕು.

ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುಣಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಣ ತಂಡಗಳು (QIT) ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. "ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಜನರೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾನೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ಬೆಳೆಯುವ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುವ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ನೆರವಾಗುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತದೆ" ಎಂದು ನಿರ್ವಹಣಾ (Management)ಗುರು ಪೀಟರ್ ಡ್ರಕರ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

3. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರಲ್ಲದವರು (Non Executives)–**ಚಾಲಕರು** (Operators) / **ಕಾರ್ಮಿಕರು**.

ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದಿಲ್ಲದ ಹಲವಾರು ಕಿರಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅವರು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸದಿದ್ದರೆ ಅವುಗಳು ಹೆಚ್ಚು ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಎಡೆಮಾಡುತ್ತವೆ. ಅವರು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸವು ನಂತರ ಉಪಜೋಡಣೆ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮ ಜೋಡಣೆಗೆ ಹೋಗುವುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸಾಮೀಪ್ಯದ ಕಾರಣ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಗುಣಮಟ್ಟವು ಗುಣಸುಧಾರಣ ತಂಡಕ್ಕೆ QIT ಅಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆ (Selection of the Problem): LQCಯು ಅಂತರ ವಿಭಾಗೀಯ ಅಥವಾ ಅಂತರ ಇಲಾಖಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಸಂಬಂಧಿತ ಯೋಜನೆಗಳ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಪರಸ್ಪರಾವಲಂಬಿತವಾಗಿರಬಹುದು.
ಉದಾಹರಣೆ: ಬಿಡಿ ಭಾಗಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ ಯಂತ್ರಾಗಾರ ಮತ್ತು ಉಪಜೋಡಣಾ ವಿಭಾಗ. ಒಂದು ವಿಭಾಗ ಪೂರೈಕೆದಾರನಾದರೆ ಮತ್ತೊಂದು ವಿಭಾಗ ಪಡೆಯುವ ಗ್ರಾಹಕನಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಈಗಾಗಲೇ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಮಸ್ಯಾ ಭಂಡಾರದಿಂದ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವೇ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು/ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನೀಡಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಪ್ರಸ್ತುತ ಆದ್ಯತೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುಂಪಿನ ಯಾವುದೇ ಸದಸ್ಯರು ನಿರ್ಧರಿಸಿದರೆ ಅದನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರ ಅದನ್ನು ಸಂಯೋಜಕರು ಮತ್ತು ಯೋಜನಾ ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರ ಹೆಸರುಗಳೊಂದಿಗೆ ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಸಿ ನೋಂದಣಿ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು.

ಆದ್ದರಿಂದ, LQCಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ (ಚಾಲಕ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ) ಅಡ್ಡ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ (Cross Functional) ತಂಡವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಇದು ಕೆಳ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ತಳಹಂತದ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎನ್ನಬಹುದಾದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಪ್ರಯೋಗವನ್ನು ಮೊದಲು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

LQC ಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ಹಂತಗಳು (Problem Solving Steps in LQC) ಒಮ್ಮೆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಆರಿಸಿದ ನಂತರ, ಪ್ರವರ್ತಕನ ನೆರವಿನಿಂದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಿ, ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಕೆಳಗೆ ನೀಡಿರುವ ಹಂತಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು.

1. **ನಿರೂಪಣೆ** (Define): ಇದು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ 3ನೇ ಹಂತವನ್ನು ಹೋಲುತ್ತದೆ. ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಮಸ್ಯಾಕ್ಷೇತ್ರ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಗುರಿಯನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.

2. **ಮಾಪನ** (Measure): ಇದು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ 12 ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ 4ನೆಯ ಹಂತವನ್ನು ಹೋಲುತ್ತದೆ (ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡಬಹುದು). ಮಾನದಂಡ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿವರ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಎಷ್ಟು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಳೆಯಲು ತಂಡವು 4 W+1H ಬಳಸಬಹುದು. (5W+1Hನಲ್ಲಿನ Whyಹೊರತು).

3. **ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ** (Analysis): ಮೂಲ ಕಾರಣವನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಪರಿಕರಗಳನ್ನು / ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ. ಇದು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ವಿಧಾನದ 5,6,7ನೇ ಹಂತಗಳ ಸಂಯೋಜನೆಯಾಗಿದೆ.

4. **ಸುಧಾರಿಸಿ** (Improve): ಒಟ್ಟಾಗಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಿರಿ. ಇದು 12 ಹಂತಗಳ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿನ 8,9,10,11ನೆ ಹಂತಗಳ ಸಂಯೋಜನೆಯಾಗಿದೆ.

5. **ನಿಯಂತ್ರಣ** (Control): ಹೊಸ ವಿಧಾವನ್ನು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸಿ. ಮತ್ತು ಈ ಹೊಸ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಿ. ಇದು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ 12 ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ 12ನೆಯದು.

ಹೀಗೆ, LQC ಗಳು ಮೊದಲು ಕಲಿತ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ ಎಲ್ಲ 12 ಹಂತಗಳು, DMAIC ಯಲ್ಲಿ ಅಡಕವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಇದು 1987 ISO 9000 ದಲ್ಲಿನ 20 ಅಧಿನಿಯಮಗಳನ್ನು ISO 9000:2000ರಲ್ಲಿ ಕೇವಲ 8 ಅಧಿನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಕ್ಷೇಪಿಸಿದಂತೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಸಭೆಯ ಆಯೋಜನೆ (Frequency of Meeting): ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಗದಿತ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಭೆಯು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಭೆಗಳು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿದ್ದು ಸಮಸ್ಯೆ ಇರುವ ಸ್ಥಳ ಅಥವಾ ಉಪಕರಣದ ಬಳಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಸಭೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರ ನಿರ್ಧಾರ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಸಭೆಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ವರದಿಗಳ ದಾಖಲೆ ಪುಸ್ತಕದಿಂದ ಯೋಜನಾ ನಾಯಕನು ತಿಳಿಯುತ್ತಾನೆ ಅಂತಹ ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಪ್ರವರ್ತಕನಿಂದ ಅನುಮತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿರಬೇಕು.

LQC ಯ ಪುಷ್ಠೀಕರಣ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಕ್ರಮಗಳು: (Management Actions for Implementation and Sustenance of LQC)

1. ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳು/ಹಿರಿಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಸದಸ್ಯರಾಗುವ ಉನ್ನತ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು. ಅದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರಬೇಕು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಇತರ ಗುಣ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳಿಗೆ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿ ಈಗಾಗಲೇ ರಚಿಸಲಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನೇ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಈ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯ ವಲಯವಾರು ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆಯ ಕುರಿತು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ. (ವಲಯಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಉನ್ನತ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯು ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.)
2. ಕೇಂದ್ರ ಸಮನ್ವಯ ಇಲಾಖೆಯ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ, ಸಂಯೋಜಕನ (Coordinator) ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನ. ಇದೇ ರೀತಿ ವಲಯವಾರು/ಕ್ಷೇತ್ರ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯು ವಲಯ/ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಯೋಜಕರನ್ನು ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
3. ಉನ್ನತ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆಗೆ ಘಟಕದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರೇ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು. ವಲಯ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಗಳ ಅಧ್ಯಕ್ಷರುಗಳು ತಮ್ಮ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಸ್ಥಿತಿ ವರದಿಯನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ.

ವಲಯ/ಕ್ಷೇತ್ರ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಗಳು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಒಮ್ಮೆ ಸಭೆ ಸೇರಿ LQC ಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಉನ್ನತ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆಗಿಂತ ಮುನ್ನವೇ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತವೆ.

4. ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ LQC ಎಂದರೇನು, ಏಕೆ ಬೇಕು ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂಬ ವಿಚಾರವಾಗಿ 3 ಘಂಟೆಗಳ ಜಾಗೃತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುವುದು.

5. ಎಲ್ಲ ಮಟ್ಟದ ನೌಕರರಿಗೂ LQC ಕುರಿತು ಜಾಗೃತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಆಯೋಜನೆ.

6. ಆಂತರಿಕ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲು ಸೂಕ್ತ ಶಿಕ್ಷಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಆರಿಸಿ ತರಬೇತುದಾರರನ್ನು ಸಿದ್ದಪಡಿಸುವುದು.

7. ಈ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ತರಬೇತುದಾರರು ನಂತರ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಇಲಾಖಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ತರಬೇತುದಾರರನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಬಹುದು.

8. ತರಬೇತುದಾರರು, ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಮತ್ತು ಆಚರಣೆಯನ್ನು ಕೂಡಿಸಿ ತಮ್ಮ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸುವ ಮೂಲಕ SQC/SPC ಪರಿಕರಗಳು / ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಹಂತಹಂತವಾಗಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಣ್ಣ ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ವಾರದಲ್ಲಿ 1 ಗಂಟೆಕಾಲ ಹೇಳಿಕೊಡಬೇಕು.

9. ವಿಭಾಗ/ಇಲಾಖಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅಥವಾ ಯೋಜನೆಗಳ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು, ಅನಂತರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹಸಿರು, ಕಿತ್ತಳೆ ಮತ್ತು ಕೆಂಪು ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿ, ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸಬೇಕು. ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾದ, ಪದರಿಕರಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದು ಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

10. ಅವಗಾಹನೆಗಾಗಿ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಅವುಗಳನ್ನು ಈಗಾಗಲೇ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ವರ್ಣಸಂಕೇತ ಮತ್ತು ಪೂರ್ಣಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕಾಲವನ್ನು ಒಂದು ಫಲಕದ ಮೇಲೆ ಪ್ರದರ್ಶಿಸುತ್ತದೆ.

11. ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶ (ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ) LQC ಗಳಿಗೆ ಇದೆ.

12. ಆಯಾ ಗುಂಪುಗಳು ಆರಿಸಿಕೊಂಡ ಸಮಸ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಯೋಜನೆ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವ ಕಾಲವನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಬೇಕು.

13. ನೋಂದಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಇಲಾಖಾ/ವಲಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಮುಂದಿಡಲಾಗುತ್ತದೆ (ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ).

14. LQC ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಗುಂಪುಗಳು ತಾವೇ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತವೆ. LQCಗಳು DMAIC ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತವೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಮೊದಲೇ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ ಇದು 12 ಹಂತಗಳ ವಿಧಾನವನ್ನು ಆವರಿಸಿರುತ್ತದೆ.

15. ಒಮ್ಮೆ ಯೋಜನೆ/ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರದ ನಂತರ ಅದನ್ನು ಇಲಾಖಾ/ ವಿಭಾಗೀಯ ಅಥವಾ ವಲಯ/ಸಂಚಾಲನಾ ಶೃಂಗ ಸಭೆಯ ಮುಂದೆ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

16. ವಲಯ ಸಂಯೋಜಕರು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಮಾಸಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ವರದಿಗಳನ್ನು ಕೆಳಗೆ ಸೂಚಿಸಿರುವ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕು.

ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಮಾಸಿಕ ವರದಿ

(Monthly LQC Activity Report)

I. ಯಿಂದ -----ವರೆಗೆ------

ii. ಇಲಾಖೆ/ವಿಭಾಗ---ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ---(ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲದವರು)----

iii. LQC ಯಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಿರುವ (ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲದ) ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ

iv. LQC ಯಲ್ಲಿ ನೊಂದಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಯೋಜನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ-----

v. LQC ಯಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲಾದ ಯೋಜನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ-------

vi. ಪರಿಹರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಯೋಜನೆಗಳಿಂದ ಆದ ಒಟ್ಟು ಗಳಿಕೆ

– ಒಂದು ಬಾರಿಯ ಲಾಭ :
– ಮರುಕಳಿಸುವ ಲಾಭ :
– ಇತರೆ. :

ಷರಾ (ಅಭಿಪ್ರಾಯ):
ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ / ವಿಭಾಗದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಸಹಿ ಮತ್ತು ಹೆಸರು:

17. LQC ಯ ಸಾರಾಂಶದ (Abstract) ವರದಿ:

ಅವಧಿ ಯಿಂದ ------ವರೆಗೆ --------

ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಭಾಗ/ ಇಲಾಖೆ	ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲದ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ		ಯೋಜನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ		ಗಳಿಕೆ		ಷರಾ
		ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವರು	LQC ಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದವರು	ನೋಂದಣಿಯಾಗಿರುವುದು	ಅನುಮೋದನೆ ಆಗಿರುವುದು	ಒಮ್ಮೆ	ಮರುಗಳಿಕೆ ಲಾಭ	

18. **'ಯೋಜನೆಗಳ ಅನುಮೋದನೆ'** ಮಾಡಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ LQC ಯು ತನ್ನ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಒಂದೊಂದಾಗಿ ವಲಯ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸರಳವಾಗಿ 3–5 ನಿಮಿಷಗಳಲ್ಲಿ ತಾವು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಯೋಜನೆ, ಅದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿದ ಬಗೆ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಿತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಹಾಗೂ ಅದರಿಂದ ಆದ ಲಾಭವನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ತಂಡವು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ LQC ಯ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಬಂದು ಪರಿಶೋಧನೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರನ್ನು ಕುರಿತು ಕೆಲವು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಕೇಳಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ನೋಡಿ, ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಬಂದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಅನುಮೋದಿಸಬಹುದು. ಯೋಜನೆ ಅನುಮೋದಿತವಾದರೆ ಅದನ್ನು ಸರಿಯಾದ ಅನುಕ್ರಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಬೇಕು.

19. ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಯೋಜನೆಯ ಲಾಭವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ವಿಧಾನವನ್ನು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ರೂಪಿಸಬೇಕು ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಲಹಾ ಯೋಜನೆಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದ ನಂತರ ಗಳಿಸಿದ ಲಾಭದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆಯೇ ಕೆಲವು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು LQC ಗೂ ಸಹ ರೂಪಿಸಬಹುದು. ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರವರ್ತಕನನ್ನೂ ಸೇರಿ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರಿಗೂ ಸಮಾನವಾಗಿ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಹಂಚಬೇಕು. ಗುಣವೃತ್ತವನ್ನು ಅಂತರ್ಗತ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ (Intrinsic Motivation) ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು ಈಗ LQCಗೆ ಬಾಹ್ಯ ಪ್ರೇರಣೆಯ (Extrinsic Motivation) ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

20. ಯೋಜನೆಯ ಅನುಮೋದನೆಯಾದ ಮೇಲೆ ಅಲ್ಲಿನ ವಲಯ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯು ಆ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರೊಡನೆ ಕಾರ್ಯ ಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಿ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಮೂಲಕ ಒಟ್ಟಾರೆ ಯೋಜನೆಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಕಾಲಮಿತಿ ಗೊತ್ತುಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

21. LQCಯು ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಪ್ರತಿ ವಲಯ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ವಲಯದ ಉತ್ತಮ LQC ಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ವನ್ನು ಪ್ರತಿ 6ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಅಂದರೆ ಜನವರಿಯಿಂದ ಜೂನ್ ಮತ್ತು ಜುಲೈನಿಂದ ಡಿಸೆಂಬರ್ ಅವಧಿಗೆ ಮಾಡಬಹುದು.

22. ಆರು ತಿಂಗಳ ಮೌಲ್ಯ ಮಾಪನದ ಆಧಾರದಿಂದ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ವಲಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಎರಡನೇ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ವಲಯಕ್ಕೆ ರೋಲಿಂಗ್ ಷೀಲ್ಡ್ ನ್ನು (Rolling Shield) ನೀಡಬಹುದು. ಆರು ತಿಂಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಪ್ರತಿ ವಲಯದ ಅತ್ಯುತ್ತಮ LQC ತಂಡಗಳಿಗೆ ಬಹುಮಾನವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ದಿನಗಳಾದ 15ನೇ ಆಗಸ್ಟ್ ಮತ್ತು 26ನೇ ಜನವರಿ (ಸ್ವಾತಂತ್ರ ದಿನಾಚರಣೆ ಮತ್ತು ಗಣತಂತ್ರ ದಿನಾಚರಣೆಯಂತಹ) ಸಮಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಈ ಪುರಸ್ಕಾರವನ್ನು ನೀಡಬಹುದು.

23. ಯಾವುದೇ ಗಮನಾರ್ಹ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡದ LQC ಮತ್ತು QIT ಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆ/ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕು.

24. LQC ಯ ಸಾಧನೆಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಾರ್ತಾ ಪತ್ರಗಳಲ್ಲಿ (News Letters) ಪ್ರಕಟಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಂತಹ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕು.

25. ಪ್ರತಿ ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಅಥವಾ ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ನೌಕರರ ಜ್ಞಾನಮಾಪನ (ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಗುಣನಿಯಂತ್ರಣ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು) ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕು. ಹಾಗೂ ISO 9000:2008 (ಕಲಮ್ 6–2) ರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿದಂತೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಿ ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕು.

26. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳು ಅವಲೋಕನ ಮತ್ತು ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ತಿಳವಳಿಕೆಯನ್ನು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಬಳಸಲಾಗಿದೆ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ವ್ಯರ್ಥವಾದಂತಾಗುತ್ತದೆ ಕಾಲಕ್ರಮೇಣ ಬಳಕೆಯಾಗದ ಜ್ಞಾನ ಅಥವಾ ಕೌಶಲ್ಯವು ನಿರುಪಯುಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಮರೆತುಹೋಗುತ್ತದೆ.

27. LQC ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಪ್ರಸಾರವಾಗಲು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಲೋನಿಯಲ್ಲಿ, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸುವುದೇ ಅಲ್ಲದೆ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ, ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ LQCಯ ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು.

28. ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸುತ್ತಮುತ್ತಲಿನ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯು ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದತ್ತು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಬೇಕು.

LQCಯ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲು ಸಿದ್ಧತೆ:

1. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಟಿಪ್ಪಣಿ

2. LQC ಮತ್ತು ಇತರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಪರಿಚಯ

- ಸದಸ್ಯರ ಪರಿಚಯ
- ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆಯ ದಿನಾಂಕ
- ಪ್ರಯೋಗ ಅನುಷ್ಠಾನ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ದಿನಾಂಕ
- ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದಿಂದ ಅನುಮೋದನೆ ಪಡೆದ ದಿನಾಂಕ

3 ಸಮಸ್ಯೆಯ ನಿರೂಪಣೆ (Define the Problem - D) :

- ವಿಶೇಷ ಅಥವಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯಾ ಹರಿವು ನಕ್ಷೆ ಬರೆದು ಯಾವ ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಯೋಜನೆ ತೆಗೆದು ಕೊಂಡಿರುವಿರಿ ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸಿ.
- ಸಮಸ್ಯೆಯ ನಿರೂಪಣೆಯನ್ನು ಶೀರ್ಷಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ರೇಖಾಚಿತ್ರ (labeled diagram) ಅಥವಾ ವಿವರವಾದ ಹರಿವು ನಕ್ಷೆಯೊಂದಿಗೆ ಮಾಡಿ.
- ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ
- ಗುರಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ.

4. ಸಮಸ್ಯೆಯ ಅಂದಾಜು ಮಾಡಿ (Measure-M) : ಇಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಯು ಎಷ್ಟು ಸಾರಿ ಪುನರಾವರ್ತನೆ ಆಗಿದೆ ತಿಳಿಸಿ. ವಸ್ತುವಿನ ಹಾನಿ, ಅನಗತ್ಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ಮಾನವ ಗಂಟೆಗಳು, ಯಂತ್ರ ಗಂಟೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ. ಗುಣಮಟ್ಟ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ಸುರಕ್ಷತೆ, ಖರ್ಚು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಬೇಕು.

5. **ಸಮಸ್ಯೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ** (Analyse-A) : ಸರಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಏಕೆ–ಏಕೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು why-why Analysis ಮೂಲ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಜಟಿಲವಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅನೇಕ ಏಕೆ–ಏಕೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ (why-why Analysis) ಒಟ್ಟಾಗಿ ಸೇರಿಸಿದರೆ ಕ್ಲಿಷ್ಟವಾದ ಕಾರಣ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮ ನಕ್ಷೆಯ (Cause & Effect Diagram) ಮೂಲಕ ಸಂಭಾವ್ಯ ಮೂಲ ಕಾರಣಗಳನ್ನು (Probable Root Causes) ಗುರುತಿಸಿ ಅವುಗಳ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಧೃಢೀಕರಿಸಬೇಕು. ದತ್ತಾಂಶದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ, ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಅದನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿ.

6. **ಸುಧಾರಣೆ** (Improvement-I) : ಇದರಲ್ಲಿ, ನೀವು ತಂಡದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿದಿರಿ, ಸಾಧ್ಯ/ಅಸಾಧ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ, ಸಂಭಾವ್ಯ ಪ್ರತಿರೋಧ ಮುಂದಾಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ನೀವು ಹೇಗೆ ಪ್ರಯೋಗಕ್ಕೆ PDCA ಯನ್ನು ಬಳಸಿದಿರಿ ಎಂದೆಲ್ಲ ವಿವರಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ. ಯಾವ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅದರಿಂದಾದ ಲಾಭಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿದರೆ ಸಾಕು. ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಣದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿರಿ ಸುರಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ಇದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ತೋರಿಸಿ. "ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುವಾಗ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಹಣದ ಪರಿಭಾಷೆಯಲ್ಲೇ ತಿಳಿಸಿ" ಎಂದು ಡಾ. ಜುರಾನ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

7. **ನಿಯಂತ್ರಣ** (Control–C): ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯ ಸುಧಾರಣೆ ಬೇಕಿದ್ದರೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸಿ.

8. **ಕೃತಜ್ಞತೆ** (Acknowledgment-A) : ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ/ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಮುಕ್ತಾಯದಲ್ಲಿ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದವರು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿದವರನ್ನು ಸ್ಮರಿಸಿ.

> **ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಮನೋಭಾವಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ**
>
> - Philips. B. Crosby

ಗುಣವೃತ್ತ ಮತ್ತು ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸ

Difference Between QC and LQC

ಗುಣವೃತ್ತ (Quality Circle)	ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತ (Lean quality circle)
1. ಉದ್ದೇಶವು ಸ್ವಯಂ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ.ಈ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು 'ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ' ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಗುವುದು	ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಬಹುಕೌಶಲ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ತಂಡಗಳಿಂದ ಸಾಧಿಸುವುದೇ ಇದರ ಉದ್ದೇಶ.
2. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರು ಅದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದವರು ಅಥವಾ ಇದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು.	ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರು ಒಂದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಇರಬಹುದು ಅಥವಾ ಯೋಜನೆಯ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಇತರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಂದಲೂ ಇರುವ ಮಿಶ್ರಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ತಂಡದವರಿರಬಹುದು.
3. ಒಂದು ತಂಡದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 5ರಿಂದ 9 ಸದಸ್ಯರು ಇರುತ್ತಾರೆ.	ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರಿದ್ದರೂ ಒಂದು ತಂಡವನ್ನು ರಚಿಸಬಹುದು.
4. ಯೋಜನೆಯ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಗುಣವೃತ್ತ ಸದಸ್ಯನು ಬದಲಾವಣೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ.	ಯೋಜನೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನೇ ಆಧರಿಸಿ LQC ಸದಸ್ಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
5. ಗುಣವೃತ್ತದ ಸಭೆಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಪೂರ್ವ ನಿರ್ಧಾರಿತವಾದ ದಿನ ಮತ್ತು ಕಾಲದಂದು ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನ ಒಂದು ಗಂಟೆಕಾಲ ಸೇರುತ್ತದೆ.	LQC ಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನಿಗದಿಯಾದ ಸಭೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವುದಿಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ. ಸಮಸ್ಯಾನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಬಾರಿಯಾದರೂ ಸಭೆ ಸೇರಬಹುದು, ಯೋಜನೆಯು ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಭೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ.
6. ಗುಣವೃತ್ತವು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.	LQCಯು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದಲೇ ಅಲ್ಲದೆ ಇತರೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದಲೂ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಆದರೆ ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸುಧಾರಣೆಯ ಗುರಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಮಾತ್ರ ಇರಬೇಕು.
7. ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಸದಸ್ಯನೂ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಲೇ ಬೇಕು. ಮೊದಲಿಗೆ ಸರಳವಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೇ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹಾಗೂ ಆಯ್ಕೆಯ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬೇಕು.	LQC ಯಲ್ಲಿ ನೌಕರನು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದರ ಆಧಾರದಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಆಯ್ಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ಸಮಸ್ಯೆ ಅಥವಾ ತೆಗಮುಕೊಂಡ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅದನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ತಂಡವನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
8. ಗುಣವೃತ್ತವು ತತ್‌ಕ್ಷಣವೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ	LQC ತಂಡವು ತಕ್ಷಣವೇ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

9. ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡಗಳಿಗೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡುವಂತಿಲ್ಲ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡಗಳೇ ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ.	LQC ತಂಡಕ್ಕೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವೇ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.
10. ಗುಣವೃತ್ತದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ ಪರಿಕರಗಳು/ತಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಹಂತಗಳ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.	ಎಲ್ಲ ನೌಕರರಿಗೂ ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರ ಪರಿಕರಗಳು/ತಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರದ ಹಂತಗಳ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿ ತಂಡ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.
11. ಗುಣವೃತ್ತದಲ್ಲಿ ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡ ರೂಪಿಸಿದವರು ಮಾತ್ರ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿದೆ.	LQC ಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಗಾರ/ಅಧಿಕಾರಿಯಲ್ಲದವನು ಆಹ್ವಾನಿತನಾದಾಗ ಅಥವಾ ಸಹ ಸದಸ್ಯನನ್ನಾಗಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡಾಗ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು
12. ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡವು ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತದ ಹೆಸರಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಬೇಕು.	ಆಯ್ದುಕೊಂಡ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ LQC ಗೆ ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಆರಿಸಿ ರೂಪಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ನಂತರ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
13. ಗುಣವೃತ್ತವು ಒಂದು ಯೋಜನೆಯನ್ನು LQC ಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತದ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. LQC ಯ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನದಂತೆಯೇ ಪರಿಹರಿಸಿ, ಪ್ರಕರಣದ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗುವುದು.	LQC ಯು ಗುಣವೃತ್ತವು ಸಿದ್ದಪಡಿಸಿದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಅದು B ಅಥವಾ C ಪಂಗಡಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ್ದು, ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಅದನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಭವ ಇಲ್ಲದೆ ಇದ್ದಾಗ. ಏಕೆಂದರೆ ಗುಣವೃತ್ತವು ಮೊದಲು A ಪಂಗಡದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ನಂತರವೇ B ಪಂಗಡದ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ತೊಡಗಬಹುದು.
14. ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಳಿಕೆ ಅಥವಾ ಲಾಭ ಮುಖ್ಯವಲ್ಲ ಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿರಾತಂಕ ಹಾಗೂ ಸುರಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರುವ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯ	LQCಯಲ್ಲಿ ಗಳಿಕೆ ಅಥವಾ ಲಾಭವು (ಉಳಿತಾಯ) ಮುಖ್ಯ. ಅದು ಹಣ, ಸುರಕ್ಷತೆ, ಸ್ಥಳದ ಉಳಿತಾಯ ಇತ್ಯಾದಿ ರೂಪದಲ್ಲಿಯೂ ಇರಬಹುದು. ಸಂಕ್ಷೇಪವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಕಲಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಖರ್ಚನ್ನು ಇಳಿಸುವುದು.
15. ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಗುಣವೃತ್ತವು ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆಯ ಘಟಕ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾವೇಶಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಹಾಗೂ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಭಾಗವಹಿಸಬಹುದು.	ಆಯ್ಕೆಯಾದ LQCಯು ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆಯ ಘಟಕ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾವೇಶಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಮತ್ತು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಭಾಗವಹಿಸಬಹುದು.
16. ಗುಣವೃತ್ತದಲ್ಲಿ ಬಹುಮಾನಗಳನ್ನು ಯೋಜನೆಯ ಲಾಭ/ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಳಕೆಯ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಬಹುಮಾನವಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.	LQCಯಲ್ಲಿ ಬಹುಮಾನವನ್ನು ಯೋಜನೆಯ ಲಾಭ/ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಪುರಸ್ಕಾರವಾಗಿ ಬಹುಮಾನಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದು.

17. ಗುಣವೃತ್ತವು ಸಲಹಾ ಯೋಜನೆಗೆ ಬದಲಿ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲ.	LQC ಯು ಸಲಹಾ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಕೈಜನ್‌ಗೆ ಬದಲಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.
18. ಗುಣವೃತ್ತದಲ್ಲಿ ಸಭಾ ನಡಾವಳಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಇದು ಕಲಿಕೆಗಾಗಿ ಬಹಳ ಉಪಯುಕ್ತ. ಇದಕ್ಕೆ ಗುಣವೃತ್ತ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಅಂಕಗಳೂ ಇರುತ್ತದೆ, ನಡಾವಳಿಯ ದಾಖಲಾತಿಯೂ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ.	LQC ಯಲ್ಲಿ ಸಭಾ ನಡಾವಳಿ ಮುಖ್ಯ ಆದರೆ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಇದಕ್ಕೆ ಅಂಕಗಳಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೇವಲ ತಮ್ಮ ಪರಾಮರ್ಶೆಗಾಗಿ (Reference) ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲಾಗುವುದು.
19. ಗುಣವೃತ್ತದಲ್ಲಿ ಪ್ರವರ್ತಕನು ಪ್ರಕರಣದ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಸ್ತುತಿಯಲ್ಲಿ (Case Study Presentation) ಮತ್ತು ಪ್ರಶ್ನೋತ್ತರ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತಿಲ್ಲ.	LQC ಯಲ್ಲಿ ಪ್ರವರ್ತಕನು ಪ್ರಸ್ತುತಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಬಹುದು ಅದರಲ್ಲೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುವಾಗ ಭಾಗವಹಿಸಬಹುದು. ಅಲ್ಲದೆ ಪ್ರಶ್ನೋತ್ತರ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲೂ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಬಹುದು.
20. ಗುಣವೃತ್ತಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಸಾದೃಶವಾಗಿ ಕಿರಿದಾದ ಮಾದರಿಯ ಸಹಾಯದಿಂದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಬಹುದು.	LQC ಕೂಡ ತಮ್ಮ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಸಾದೃಶವಾಗಿ ಕಿರಿದಾದ ಮಾದರಿಯ ಸಹಾಯದಿಂದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಬಹುದು.
21. ಗುಣವೃತ್ತವು ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸುವ 12 ಹಂತದ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು ಏಕೆಂದರೆ ಈ ವಿಧಾನವು ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ ಕಲಿಯುವ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ.	LQC ಯಲ್ಲಿ DMAIC ವಿಧಾನವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
22. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವನ ವಿಕಾಸಕ್ಕೆ ಗುಣವೃತ್ತ ಅತ್ಯಗತ್ಯ.	LQC ಯು ಕೆಲಸಗಾರನ ವಿಕಾಸದ ಸತ್ವಪರೀಕ್ಷೆ.
23. ಗುಣವೃತ್ತವನ್ನು ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ, ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ, ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ, ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು.	LQC ಯನ್ನು ಮನೆಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು, ಹಳ್ಳಿಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು.
24. ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದಿಂದ ಯೋಜನೆಯ ಅಂಗೀಕಾರದವಾದ ಮೇಲೆ ಅನುಷ್ಠಾನವೂ ಸಹ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಜವಾಬ್ದಾರಿ.	LQC ಗೂ ಇದೇ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.
25. ಡಾ.ಕೆ. ಇಷಿಕಾವಾ ಅವರು JUSE ಮೂಲಕ ಜಪಾನಿನಲ್ಲಿ QC ಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ, ಬೆಳೆಸಿದರು.	LQC ಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ, ಬೆಳೆಸಿದವರು ಭಾರತೀಯರಾದ ಶ್ರೀ. ಡಿ.ಕೆ. ಶ್ರೀವಾಸ್ತವರವರು.

ಆದ್ದರಿಂದ, ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಗುಣವೃತ್ತವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಥವಾ ಅಂತಹುದೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅವರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಅವುಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಗುಣವೃತ್ತದ ಹೊರಗಿನ ವ್ಯಕ್ತಿಯಿಂದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯವನ್ನು ಕೋರಿದಾಗ ಗುಣವೃತ್ತದ ಸದಸ್ಯರು ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ಪಡೆಯುವರೇ ಹೊರತು ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದವರಲ್ಲ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯಿಂದ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಹಿಂಜರಿಯುವರೆಂಬದು ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಬಂದಿದೆ.

ಆದ್ದರಿಂದ, ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಬಲವಂತದಿಂದ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾರೆಯೇ ಹೊರತು ಹೃದಯ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಅಲ್ಲ. LQC ಯಲ್ಲಿ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯ ನೀಡುವವನೂ ಸಹ ತಂಡದವನೇ. ಹೃದಯ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಮನಸ್ಸಿಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಫಲಿತಾಂಶ ಉತ್ತಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

LQCಗಳು ಮತ್ತು ಕೈಜನ್–ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಭೇದವಿಲ್ಲವೇ?

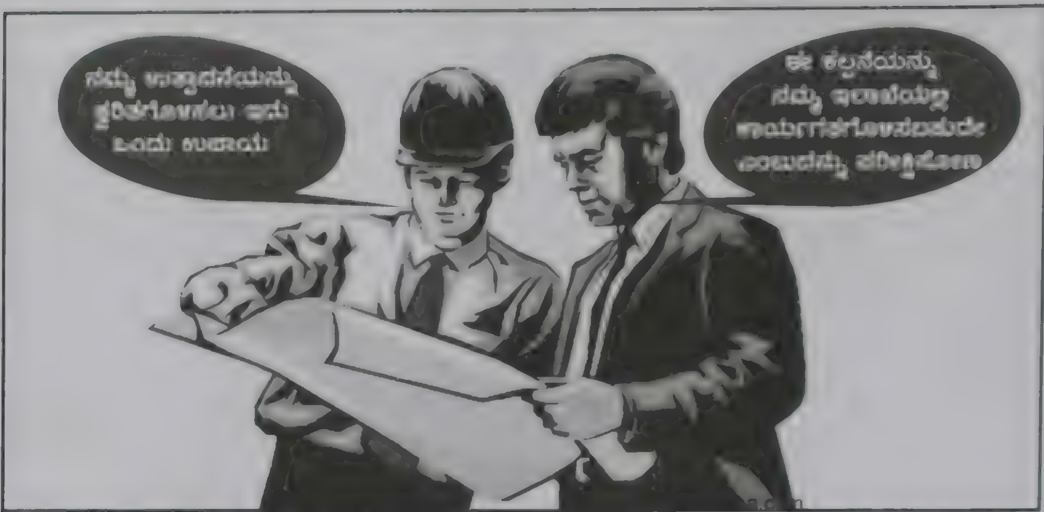
ಸುಧಾರಣೆ ತರಲು LQC ಯಂತಹ ಒಂದು ಚಿಕ್ಕ ಗುಂಪಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಯೇ ಆಗುವುದಾದರೆ, ಕೈಜನ್, (ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಅಥವಾ ಸಾಮೂಹಿಕ ಕೈಜನ್) ಮಾತ್ರವೇ ಸಾಕಲ್ಲವೇ, LQC ಏಕೆ ಬೇಕು ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಜನರ ಮನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವಿಸಬಹುದು.

LQCಗೆ ಸಹಜ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಎಂದು ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಆಳವಾಗಿ ಪರೀಕ್ಷಿಸಿದಾಗ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದು.

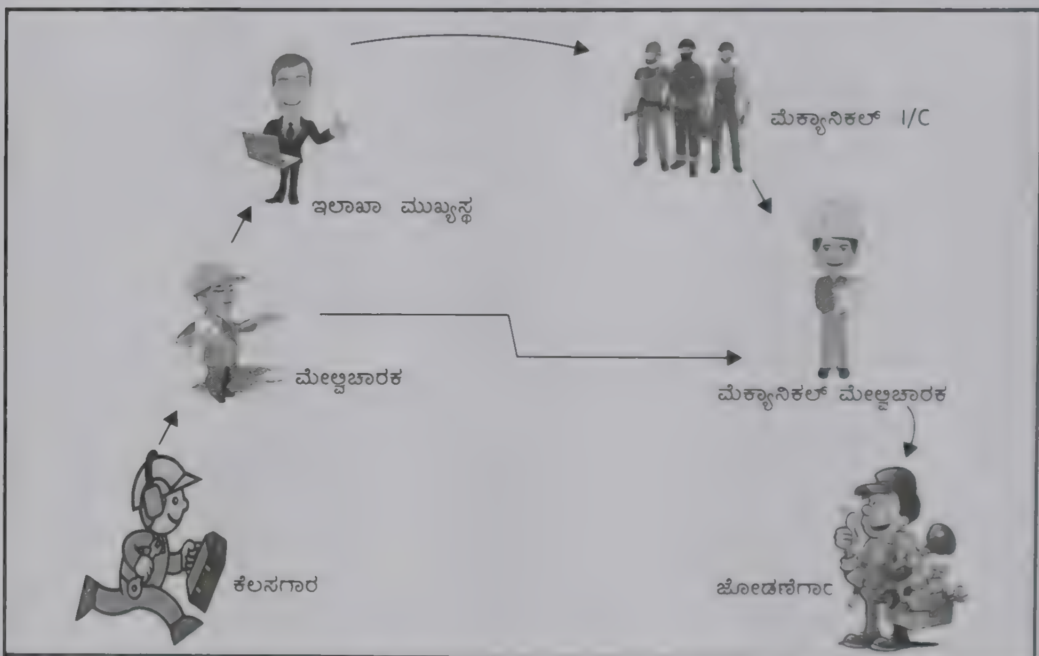
"ಸಣ್ಣ, ನಿರಂತರ, ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಜ್ಞಾನ, ಸುಧಾರಣೆಯ ವೃದ್ಧಿ" ಎಂದು ಕೈಜನ್ ನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.

LQC ಗೆ ಕೂಡ ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನಿಂದ ನಿರಂತರವಾದ ಸುಧಾರಣೆಯೇ ಗುರಿಯಾದರೂ ಒಂದು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೈಜನ್ ನ್ನು ನೀಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಆ ಕೈಜನ್ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ LQC ಯು ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ತಂಡವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಸುಧಾರಣ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಬೇಕಾದರೂ, ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಯೋಜನೆ (Idea) ಕಾರ್ಯಸಾಧುವಾಗುವುದಾದರೆ ಮಾತ್ರ ಕೈಜನ್ ನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಲು ಇತರ ಇಲಾಖೆಗಳೂ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ಅಥವಾ ಅದು ಇಲಾಖೆಯೊಳಗೇ ಆದರೂ ಬೇರೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ತಾಂತ್ರಿಕ ಪರಿಣತಿಯೂ ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರು ಅನೇಕ ಬಾರಿ ಕೈಜನ್ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಅಡಚಣೆಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಬಹುದು, ಏಕೆಂದರೆ ಪರಿಶ್ರಮ ತಮ್ಮದು. ಆದರೆ ಮನ್ನಣೆ ಬೇರೆಯವರಿಗೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಹೊಂದಿದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

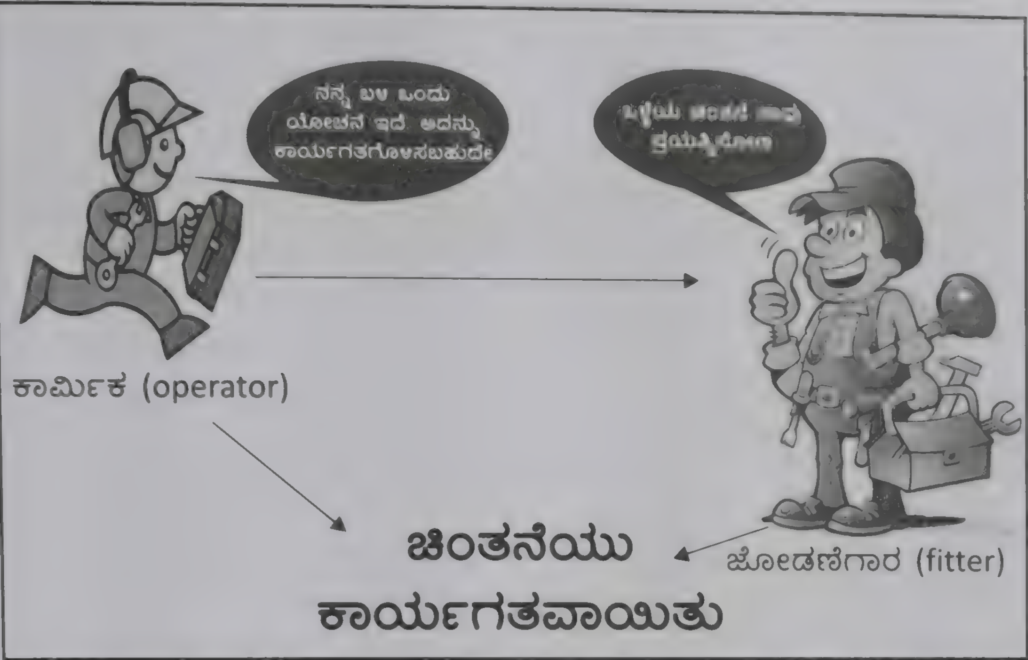


ಕೈಜನ್ ನೀಡಿದೆ, ಆದರೆ ಅದು ಕಾರ್ಯಗತವಾಗುವುದೆ ?



ಒಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಹೊಳೆದ ಚಿಂತನೆಯು ಒಂದು ಕಡೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಕಡೆಗೆ ಹರಡುತ್ತಾ ಇರುವುದಲ್ಲದೆ, ಅಧಿಕ ಚಾನಲ್ಲುಗಳಿರುವುದರಿಂದ ಅನೇಕ ಬಾರಿ ಸಂದೇಶವು ವಿರೂಪಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

LQC ಯಲ್ಲಿ, ಯಾರು ಒಂದು ಸುಧಾರಣಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಿರುತ್ತಾರೋ ಅವರು ನೇರವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸುತ್ತಾರೆ ಅವರಿಬ್ಬರೂ LQCಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅನುಷ್ಠಾನವು ಸುಲಭವಾಗಿ, ವೇಗವಾಗಿ, ಹಾಗೂ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಆಗುತ್ತದೆ.



LQC ಸ್ನೇಹಿತನಿಂದ ತಕ್ಷಣ ವಿಷಯ ತಿಳಿದು ಅದನ್ನು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ನೋಡಲು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ.

ಸಲಹಾ ಯೋಜನೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

- ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತದೆ.
- ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಬರವಣಿಗೆಯ ಮೂಲಕ ಸಲಹೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ.
- ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ನೇಮಿಸಿದ ಸಮಿತಿಯು ಸಲಹೆಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಮಾಡಿ ಅವರ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಶ್ಲಾಘಿಸುತ್ತ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಅಥವಾ ತಿರಸ್ಕರಿಸುವ ಕಾರ್ಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾದ ಸಲಹೆಗೆ ಬಹುಮಾನ/ಹಣ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಸಲಹೆಯನ್ನು ಅದರ ಯೋಗ್ಯಾನುಸಾರ ಒಪ್ಪಲಾಗುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ತಿರಸ್ಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ
- ಯಶಸ್ವೀ ಅನುಷ್ಠಾನದ ನಂತರ, ಅದರಿಂದ ಆದ ಲಾಭವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಲಹೆ ನೀಡಿದವರಿಗೆ ಪ್ರತಿಫಲವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಆದಾನ-ಪ್ರದಾನ ವ್ಯವಹಾರದ ನಂತರ ಸಲಹೆಗಾರನು ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸುವುದಿಲ್ಲ.
- ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾದ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಮಹತ್ವ ಮತ್ತು ಅವಶ್ಯಕತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತ ಮಾಡಬಹುದು. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಲೇ ಅನೇಕ ಸಲಹಾ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳು ಕೇವಲ ಸಲಹೆಗಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಬಹುತೇಕ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪಡೆದ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರದೆ ಮುಚ್ಚಿಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ತಂದಲ್ಲಿ ಅದರಿಂದಾದ ಲಾಭದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸಲಹೆ ನೀಡಿದವನಿಗೆ ಕೊಡಲಾಗುವುದೇ ಹೊರತು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸಹಾಯಕನಾದವನಿಗೆ ಅಲ್ಲ.



ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಿದರೂ ಸಹ ಸಲಹೆಗಳು ಬರುತ್ತಿಲ್ಲ.

LQC ಮೂಲಕ ಸುಧಾರಣೆ ಸಲಹೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನ.

ಸಲಹಾ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಒಪ್ಪಿತ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬಹುದು ಅಥವಾ ತರದೆ ಇರಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿ LQCಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ಅಥವಾ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ನೀಡಿದವನು ಸಮಸ್ಯಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದು ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಅನುಮೋದನೆಯೊಂದಿಗೆ ಜಂಟಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತ ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದು. ಇದು ಒಂದು ಮಿಶ್ರ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ (Cross Functional) ತಂಡವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಎಲ್ಲರೂ LQCಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದು ಅದರಿಂದ ಲಾಭ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ

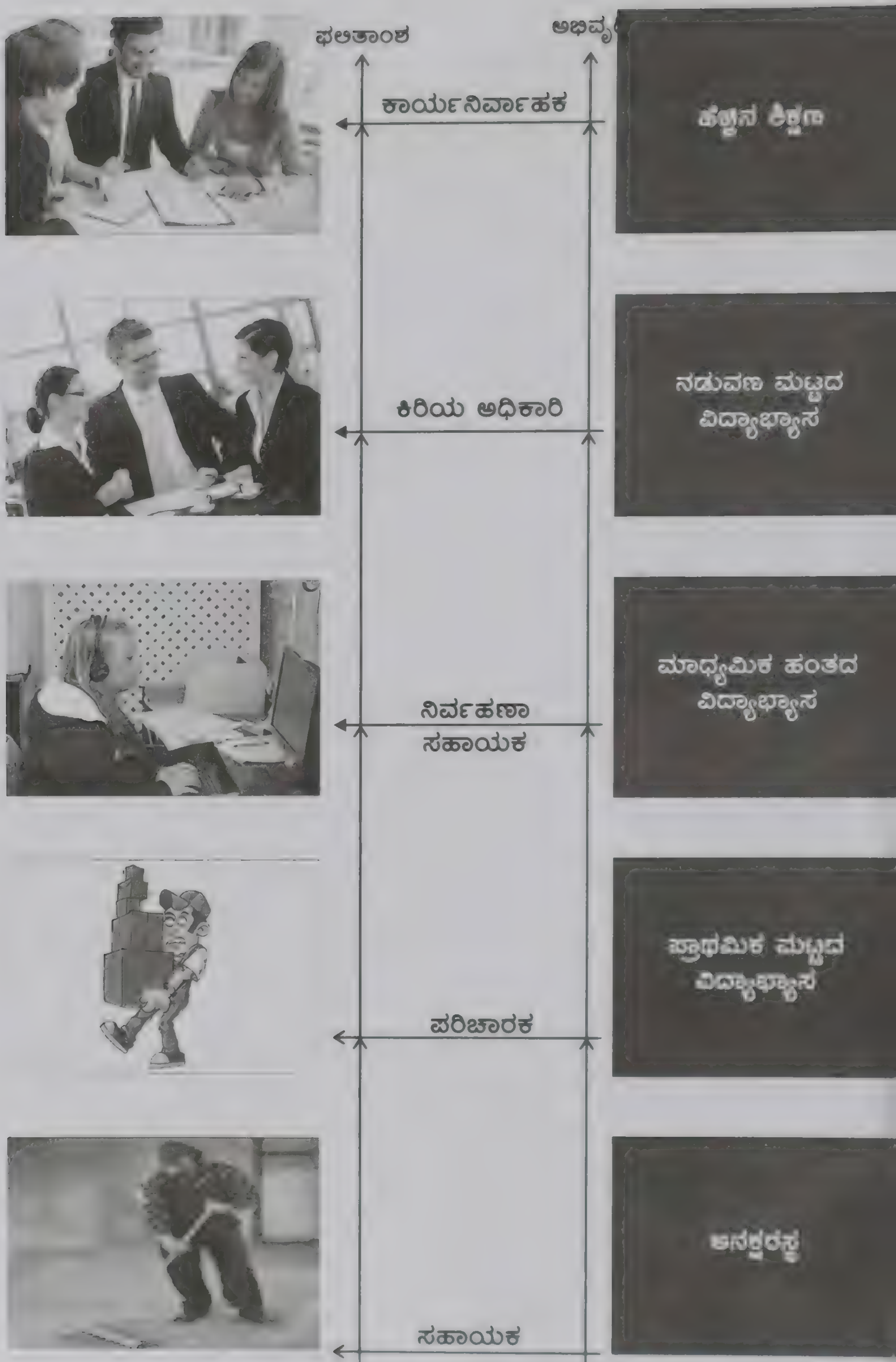
LQCಯ ಮತ್ತೊಂದು ಅನುಕೂಲವೆಂದರೆ, ಸುಧಾರಣೆಯು ಒಮ್ಮೆ ಒಪ್ಪಿತವಾಯಿತೆಂದರೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ವಲಯ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಸಮಿತಿಯು ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ನೆರವು ನೀಡುತ್ತದೆ.

LQC ಯಲ್ಲಿ ಸಲಹೆ ನೀಡುವವನು ಸಹಾಯಕ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಅವನನ್ನು LQC ಯ ಸದಸ್ಯನಾಗಲು ವಿನಂತಿಸುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಬಹುದು. LQC ಯಲ್ಲಿ ತಂಡದ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರೂ ಆಸಕ್ತಿ ವಹಿಸಿ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಸಮಯವನ್ನು ಉಳಿಸುವಂತೆ, ಲಾಭವನ್ನು ಸಮಾನವಾಗಿ ವಿತರಿಸಲಾಗುವುದು.

ಸಲಹಾಯೋಜನೆ, ಕೈಜನ್ ಮತ್ತು LQC ಯನ್ನು ಹೋಲಿಸಿ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿಸಬಹುದು.

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಸಲಹಾಯೋಜನೆ SUGGESTION SCHEME	ಕೈಜನ್ KAIZEN	LQC
1.	ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಚಿಂತನೆಯಿಂದ	ವೈಯುಕ್ತಿಕ	ತಂಡ ಆಧಾರಿತ
2.	ವ್ಯವಸ್ಥಾ ವಿಧಾನ: ಯಾವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೂ ಬಳಸುವುದಿಲ್ಲ	ಕನಿಷ್ಠ ವ್ಯವಸ್ಥಾ ವಿಧಾನ	ಅತ್ಯಂತ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ವಿಧಾನ
3.	ಸಮಸ್ಯೆಗಳು/ಚಿಂತನೆಗಳು: ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇತರೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಗೆ	ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ	ಸಂಸ್ಥೆಯ ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ
4.	ಮನ್ನಣೆ/ಪ್ರತಿಫಲ ಸಲಹೆಗಾರನಿಗೆ ಮಾತ್ರ	ಪ್ರತಿ ಫಲವು ಸಲಹೆ ನೀಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಮಾತ್ರ	ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ತಂಡಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ರೀತಿಯ ಮನ್ನಣೆ
5.	ಅನುಷ್ಠಾನ: ಒಪ್ಪಿತವಾದ ಕೆಲವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಬಹುದು, ಆದರೆ ಕಾಲಮಿತಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.	ಕೈಜನ್‌ಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಜಾಸ್ತಿ ಇರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ವಿಳಂಬವಾಗಬಹುದು	ಸಲಹೆ ನೀಡುವವ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸಹಾಯಕ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತಂಡದಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಅನುಷ್ಠಾನ ವೇಗವಾಗಿ ಆಗುತ್ತದೆ.
6.	ಸಹಕಾರ: ಇತರರಿಂದ ಹಾರ್ದಿಕವಾಗಿ ಸಹಕಾರ ದೊರೆಯುವುದಿಲ್ಲ	ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಒಪ್ಪಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.	ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಮತ್ತು LQC ತಂಡವು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತವೆ.

ಗುಣವೃತ್ತಗಳೂ ಕೂಡ LQC ಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಕಾರ, ಗುಣವೃತ್ತವು ಈಗಾಗಲೇ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟು A, B ಮತ್ತು C ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಪಟ್ಟಿಯಿಂದ ಮರುಕಳಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ವೃತ್ತವು 5 ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಗುಂಪನ್ನು ಆದ್ಯತೆ ಅಥವಾ ರೇಟಿಂಗ್ ವಿಧಾನದಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದರೆ ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಅವರು ಅವುಗಳನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈಗ ಗುಣವೃತ್ತವು ಎಲ್ಲ 5 ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿ ನಂತರವೇ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಹೊಸ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಗುಂಪನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. 5 ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರವು ಒಂದು ಅಥವಾ ಒಂದುವರೆ ವರ್ಷದ ಸಮಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.



ಫಲಿತಾಂಶ
ಅಭಿವೃ
ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ
ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಣ
ಕಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿ
ನಡುವಣ ಮಟ್ಟದ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ
ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಹಾಯಕ
ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಹಂತದ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ
ಪರಿಚಾರಕ
ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮಟ್ಟದ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ
ಸಹಾಯಕ
ಅನಕ್ಷರಸ್ಥ

ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ತುರ್ತು ಸಮಸ್ಯೆ ಅಥವಾ ಉಳಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯಿಂದ ಯಾವುದೇ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತವು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಸೂಚಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕೂಡ ಗುಣವೃತ್ತವು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ.

ಆದರೆ ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡ ಅಥವಾ ತಂಡದ ಒಂದು ಭಾಗವು, LQC ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಭಾವಿಸಿದಾಗ ಅದನ್ನು ಸದಸ್ಯರ ಹೆಸರಿನೊಂದಿಗೆ ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ಆದರೆ LQC ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಪರಿಹರಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಗುಣವೃತ್ತ ತಂಡವು 'A' ವರ್ಗದ ಸಮಸ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತಂಡವು B ಅಥವಾ C ವರ್ಗದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ ಆದಾಗ್ಯೂ, LQCಯಲ್ಲಿ ತಂಡಗಳು ಪರಿಹರಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದ್ದರೆ B ಅಥವಾ C ಮಾದರಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೂ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ, ವೃತ್ತದ ಸೃಜನಶೀಲ ಸದಸ್ಯರು ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ವೇದಿಕೆಯು ದೊರೆಯದಿದ್ದಾಗ ಆ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಗುಣವೃತ್ತ ಯೋಜನೆಯನ್ನಾಗಿ ಬದಲಾಯಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಇದು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಗುಣ ವೃತ್ತಕ್ಕೆ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಖ್ಯಾತಿಯನ್ನು ತರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಗುಣವೃತ್ತದ ಒಬ್ಬ ಅಥವಾ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಮಾತ್ರ ಮನಃಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಉಳಿದವರು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ವಿಚಾರ ಮಂಥನವನ್ನು ಮಾಡಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದು ಗುಣವೃತ್ತಗಳ ಸ್ವಯಂ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ತತ್ವವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದಿಬ್ಬರು ಮಾತ್ರ ಮನಸ್ಸಿಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಾದಾರೆ ಇಂತಹ ಪ್ರಕರಣದ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು LQC ಯೋಜನೆಗಳಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಗುಣವೃತ್ತದ ಕೆಲಸದ ಮೇಲೆ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತದ ಕಾರ್ಯದ ಪರಿಣಾಮ: ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಲೀನ್ ಗುಣವೃತ್ತವನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಾಗ, ಗುಣವೃತ್ತದ ಕಾರ್ಯ ನಿಂತು ಹೋಗುವುದೇ? ಆಗಾಗ್ಗೆ ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಉದ್ಭವಿಸುತ್ತವೆ. ಉತ್ತರವು ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ 'ಇಲ್ಲ'.

ನಾವು ನಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲಾ ಕಾಲೇಜುಗಳಿಗೆ ಕಳಿಸುತ್ತೇವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ ಏಕೆಂದರೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ನಂತರ ಅವನು/ಅವಳು ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಲಿ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡಿ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ನೆಮ್ಮದಿಯಿಂದ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ನೆಲೆಗೊಳ್ಳಲಿ ಎಂದು. ಅನೇಕ ಅನಕ್ಷರಸ್ತರು (ಯಾವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ಎಂಬುದು ನಮಗೆ ತಿಳಿದಿದೆ) ವಿವಿಧ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ (ಹಣ್ಣು, ತರಕಾರಿ, ಜ್ಯೂಸ್ ಇತ್ಯಾದಿ). ಅನಕ್ಷರಸ್ಥ ಜನರು ಕೂಡ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಬಹುದು ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದಮೇಲೆ ನಾವು ಏಕೆ ನಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲೆಗೆ ಕಳಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಖಂಡಿತವಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಕಲಿಕೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಾಗಿ ಎಂದೆನ್ನಬಹುದು.

ಗುಣವೃತ್ತವು ಇರುವುದು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ, ಅದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಮಿತಿ ಇಲ್ಲ. ಗುಣವೃತ್ತದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಅಂತಹ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಿದ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಕೃತಜ್ಞರಾಗಿರಬೇಕು. ಸರಿಯಾದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ನೋಡಿದರೆ, ಗುಣವೃತ್ತವು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ, ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡುವ, ಪರಿಕರಗಳ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದರಿಂದ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಒಟ್ಟಾರೆ ಪ್ರತಿ ಸದಸ್ಯನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಾಧಿಸುವ ವಿಧಾನ. ಅವರು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ LQC ಯೋಜನೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ್ದರಿಂದ ಈ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು LQC ಅಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲಿಸುತ್ತದೆ. LQC ಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಯೋಜನೆಗಳ ಪ್ರಮಾಣವು ಸದಸ್ಯನು ಗುಣವೃತ್ತದ ಮೂಲಕ ಸಾಧಿಸಿದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ.

ಆದ್ದರಿಂದ ಗುಣವೃತ್ತವು ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲದ ನೌಕರರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸತ್ವಪರೀಕ್ಷೆ ಆಗಿದೆ.

ಯಾವಾಗ ಎಲ್ಲರೂ–ಪ್ರತಿಕಾರ್ಮಿಕ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನು–ಕಂಪನಿಯ ಉತ್ಪನ್ನ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗುವನೋ ತನ್ಮೂಲಕ ವಿಶ್ವದ ದರ್ಜೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು ಆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಜಾಗೃತಿಯನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣ ಗುಣನಿಯಂತ್ರಣ (TQC ಎಂಬುದು TQM ನ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತರೂಪ) ಎನ್ನುತ್ತೇವೆ.

Hajime Karatsu
(Former MD, M/s. Matsushitha Corpn. Japan)

ಭಾರತೀಯ ಗುಣವೃತ್ತ ವೇದಿಕೆ

ಬೆಂಗಳೂರು ಘಟಕ

ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ತರ್ಜುಮೆ ಮಾಡಿರುವ ಪುಸ್ತಕಗಳು

1. ಗುಣವೃತ್ತ ಒಂದು ಪರಿಷ್ಕೃತ ಇಣುಕು ನೋಟ
   (Quality Circle at a glance)

2. ಐದು 'ಎಸ್' (Five 'S')

3. ಕೈಝುನ್ (Kaizen)

4. ಹೊಸ ಸಹಸ್ರಮಾನಕ್ಕಾಗಿ ಗುಣವೃತ್ತ ಕೈಪಿಡಿ
   (Quality Circle hand book for New Millinium)

5. ಐ.ಸ್.ಓ 14000 ಪರಿಸರ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

6. ಗುಣವೃತ್ತ ದಾಖಲೆ ಪುಸ್ತಕ
   (Quality Circle Register)

7. 1000 Questions and Answers (English) For Knowledge Test

8. ಗುಣವೃತ್ತ (Quality Circle)

9. ಸಂಪೂರ್ಣ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ನಿರ್ವಹಣೆ
   (Total Productivity Maintenance)

10. ಲೀನ್ ಗುಣ ವೃತ್ತ
    (Lean Quality Circle)

— ಅನುವಾದಕರು —

ಎಂ.ಎಸ್. ಶ್ರೀನಿವಾಸಮೂರ್ತಿ | ಎನ್. ಆನಂದ ರಾಮರಾವ್
ಎಂ.ಆರ್. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯ ಶಾಸ್ತ್ರಿ | ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಕುಲಕರ್ಣಿ